

SATU KAJIAN KES SOSIO-EKONOMI KILANG X

OLEH

NO. MATRIK 35873

LATIHAN ILMIAH
BAGI MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT-SYARAT UNTUK
IJAZAH SARJANA MUDA SASTERA

JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR

SESSI 1981/82

ISI KANDUNGAN

	<u>Muka Surat</u>
PENGHARGAAN	i
SINOPSIS	ii
SENARAI GAMBAR RAJAH	iii
SENARAI JADUAL	iv
SENARAI PETA	v
BAB I : 1.1 Pengenalan	1
1.2 Tumpuan dan Kepentingan Kajian	2
1.3 Metode Kajian	2
(i) Pemilihan Tempat Kajian	
(ii) Pengumpulan Data-data	
(iii) Sampling	
1.4 Batasan dan Masalah Kajian	7
BAB II : LATARBELAKANG KILANG	9
2.1 Sejarah Kilang	9
2.2 Aspek Majikan	11
2.3 Proses Pengeluaran	15
(a) Teknologi	
(b) Tenaga Buruh	
(c) Bahan-bahan Mentah	
(d) Pemasaran	
(e) Kadar Untung Rugi	

2.4 Aspek Buruh	26
(a) Kedudukan Buruh	
(b) Gaji	
(c) Kebajikan	
(d) Sistem Kenaikan Pangkat	
 BAB III : SIKAP DAN ORGANISASI MAJIKAN	 34
 BAB IV : BURUH: LATARBELAKANG DAN SIKAP	 50
4.1 Latarbelakang Pekerja	50
(a) Umur	
(b) Status Perkahwinan	
(c) Taraf Pendidikan/Persekolahan	
(d) Sebab-Sebab Berhenti Sekolah	
(e) Pekerjaan Ibubapa	
(f) Faktor-faktor Menyebabkan Responden Bekerja	
(g) Pendapatan Responden	
4.2 Sikap Pekerja Terhadap Majikan	63
 BAB V : KESATUAN (ORGANISASI SEKERJA	 76
5.1 Perkembangan Organisasi Pekerja	
5.2 Tujuan Penubuhan Organisasi Pekerja	81
5.3 Sikap Pekerja Terhadap Organisasi Pekerja	85
5.4 Sikap Majikan Terhadap Organisasi Pekerja	87
5.5 Faktor Kegagalan Menubuh Organisasi Pekerja	88

Muka Surat

5.6 Masa Depan Organisasi Pekerja	90
-----------------------------------	----

BAB VI : KESIMPULAN DAN PENUTUP	92
---------------------------------	----

6.1 Saranan-saranan Kepada Majikan	92
------------------------------------	----

(a) Kebajikan Pekerja

(b) Pentadbiran Kilang

6.2 Saranan-saranan Untuk Kajian Lanjut	99
---	----

BIBLIOGRAFI	102
-------------	-----

NOTAKAKI

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim

Di dalam ruang yang ringkas ini, saya mengambil kesempatan untuk menyampaikan salam penghargaan serta rasa terima kasih saya kepada kakitangan Jabatan Antropologi dan Sosiologi, Universiti Malaya demi menjayakan latihan ilmiah ini. Lebih-lebih lagi kepada penyelia saya, Dr. Hing Ai Yun yang begitu sabar dan gigih dalam membantu saya menyiapkan latihan ilmiah yang ulung ini.

Saya juga tidak lupa mengucapkan ribuan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan yang telah sama-sama membantu saya samada secara langsung atau tidak langsung baik dari segi moral maupun dari segi material. Tidak ketinggalan juga kepada pekerja-pekerja Kilang X, pengurus dan pegawai-pegawai lain yang telah memberi kerjasama sepenuhnya bagi memudahkan saya membuat kajian selama lebih kurang 2 bulan saya di sana, lebih-lebih lagi kepada Pengarah Kilang X yang memberi kebenaran kepada saya untuk membuat kajian dan kemudahan lain.

Juga tidak lupa pada Kak Katijah yang sudi menolong menaip latihan ilmiah ini sehingga sempurna.

Akhir sekali saya merakamkan rasa penghargaan ini kepada sesiapa sahaja yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menyiapkan latihan ilmiah ini. Tanpa pertolongan dan kerjasama semua pihak tidak mungkin saya menyiapkannya. Terima kasih.

SINOPSIS

Kajian mengenai Kilang X ini adalah bersifat satu kajian kes. Keseluruhan intisari kajian ini dimuatkan di dalam 6 bab. Antara perkara-perkara yang dipersoalkan ialah matlamat penubuhan Kilang X, peranan majikan, peranan pekerja dan sejauhmana kejayaan telah diperolehi.

Di dalam Bab II, pengkaji membicarakan tentang sejarah penubuhan kilang, aspek pentadbiran, aspek pekerja, proses pengeluaran dan sebagainya. Dalam bab seterusnya, dibincangkan tentang sikap majikan terhadap pekerja, organisasinya dan dikaitkan dengan beberapa masalah yang dihadapi oleh kilang.

Di dalam Bab IV pula, dititikberatkan pada latarbelakang buruh dan kemudiannya dikaitkan dengan sikap yang ditunjukkan oleh mereka. Dalam latarbelakang pekerja antara lain aspek yang disentuh ialah umur, status perkahwinan, taraf pendidikan, pendapatan, latarbelakang ibubapa dan sebab-sebab responden bekerja di kilang ini. Dalam soal sikap pekerja pula, diuraikan bagaimana dan kenapa pekerja bersikap demikian dengan majikan.

Kesatuan (organisasi) Sekerja menjadi satu isu hangat di Kilang X. Di sini pengkaji akan mengupaskan tentang tujuan penubuhan, sikap pekerja dan majikan terhadapnya, faktor kegagalan penubuhannya dan apakah masa depannya. Semua ini dimuatkan di dalam Bab V.

Dalam bab terakhir pengkaji akan menyimpul kajiannya di samping memberi kritikan dan saranan-saranan untuk mengatasi masalah-masalah yang terdapat di Kilang X. Pengkaji juga memberi saranan-saranan untuk kesenangan kepada pengkaji-pengkaji akan datang.

Rajah 4 : Sistem Kemilikan Pengkaji

Rajah 5 : Sistem 23

University of Malaya

SENARAI RAJAH

Muka Surat

Rajah 1 : Lembaga Pengarah Kilang X	12
Rajah 2 : Struktur Organisasi Kilang X	14
Rajah 3 : Perjalanan Proses Membuat Kasut	25
Rajah 4 : Sistem Kenaikan Pangkat	33
Rajah 5 : Sistem 23	36
2.1 : Kadar Penerimaan KMS	31
2.2 : Kadar Bayaran Bonus	37
4.0 : Kadar Umar Berdasarkan Jantina	51
4.1 : Kadar Status Persekolahan Responden	52
4.2 : Latar Pendidikan Pelajaran Responden	53
4.3 : Taraf Pelajaran Tambahan Responden	54
4.4 : Sebab-sebab Berhenti Persekolahan	55
4.5 : Masa Kalendar Responden	57
4.6 : Pekerjaan Utama Responden	58
4.7 : Kadar yang Menyebabkan Responden Berhenti	59
4.8 : Kadar Pendapatan Responden	61
4.9 : Persekolahan Pesta Responden Untuk Sebulan	62
4.10 : Kadar Pendapatan Responden	63
5.1 : Darjah Minat Pekerja-Pekerja Terhadap Organisasi Pekerja	82
5.2 : Faktor-Faktor Tidak Melibatkan Diri Dalam Organisasi Pekerja	83

SENARAI JADUAL-JADUAL

Muka Surat

2.1	: Jumlah Pekerja-Pekerja Kilang X Sepanjang Tahun 1979	17
2.2	: Peratus Pembahagian Antara Pekerja Lelaki dan Pekerja Wanita	19
2.3	: Peratus Pembahagian Bangsa Antara Pekerja-Pekerja Berakhir Januari 1981	21
2.4	: Peraturan Waktu Bekerja di Kilang X	27
2.5	: Kadar Potongan SOCSO	29
2.6	: Kadar Potongan KWSP	31
3.1	: Kadar Bayaran Bonus	37
4.0	: Taburan Umur Berdasarkan Jantina	51
4.1	: Kedudukan Status Perkahwinan Responden	52
4.2	: Aliran Pendidikan Pelajaran Responden	53
4.3	: Taraf Pelajaran Yang Dicapai Responden	54
4.4	: Sebab-sebab Responden Berhenti Persekolahan	55
4.5	: Saiz Keluarga Responden	57
4.6	: Pekerjaan Ibubapa Responden	58
4.7	: Faktor Yang Menyebabkan Responden Bekerja	58
4.8	: Taburan Pendapatan Responden	61
4.9	: Perbelanjaan Purata Responden Untuk Sebulan	62
4.10	: Taburan Pendapatan Responden	65
5.1	: Darjah Minat Pekerja-Pekerja Terhadap Organisasi Pekerja	86
5.2	: Faktor-Faktor Tidak Melibatkan Diri Dalam Organisasi Pekerja	89

BAB I

Bab ini akan memperihalkan tentang tujuan dan kepentingan kajian, metode-metode kajian, masalah dan batasan kajian. Penulisan awal yang berkaitan digunakan sebagai panduan. Kaedah kajian yang digunakan sebaik mungkin telah cuba disesuaikan dengan keadaan tempat kajian.

1.1 Pengenalan

Dalam pelaksanaan Rancangan Malaysia Ketiga, fokusnya ialah pada pembangunan. Pembangunan bertujuan untuk membasmi kemiskinan tanpa mengira kaum dan menyusun semula masyarakat di segenap lapisan di seluruh Malaysia. Ini adalah bertujuan bagi mengujudkan sebuah masyarakat yang maju, bersatu dan mantap. Sebenarnya tidak salah jika dikatakan bahawa kemajuan setiap masyarakat, dari yang paling mundur hinggalah kepada yang paling maju teknologinya, bergantung bukan sedikit pada kualiti dan keupayaan pekerjaanya.

Masyarakat yang progresif lazimnya mempunyai pekerja yang rajin dan yang tinggi kadar prestasinya, dan keadaan sebaliknya sering terdapat pada masyarakat yang kurang maju. Di negara ini, sumbangan pekerja kita kepada pembangunan ekonomi dan masyarakat tempatan tidak boleh dipersoalkan. Kejayaan kerajaan menjalankan rancangan demi rancangan pembangunannya ialah bukti sumbangan pekerja yang nyata kepada kemajuan ini. Diharapkan, sumbangan pekerja selaras dengan aspirasi kerajaan dan rakyat yang lebih tinggi dalam tempuh Rancangan

Malaysia Keempat, akan turut meningkat.

1.2 Tumpuan dan Kepentingan Kajian

Secara amnya, kajian ini dilakukan dengan tujuan melihat kesan perindustrian atau perkilangan di kawasan kajian. Di samping itu, ia juga bertujuan melihat sejauhmana matlamat kerajaan bagi membangunkan kawasan yang mundur agar taraf ekonomi, sosial dan pendidikan seimbang dengan kawasan-kawasan yang sudah mencapai kejayaan.¹ Oleh kerana kilang ini ditubuhkan untuk mengurangkan pengangguran di kalangan anak-anak petani di kawasan MADA, eloklah ditinjau samada matlamat ini direalisasikan. Di sebalik itu kajian ini berkepentingan melihat penyertaan Bumiputra dalam bidang pengilangan, selaras dengan Dasar Ekonomi Baru.²

Secara khususnya, kajian ini cuba melihat perhubungan antara majikan dengan pekerja, peranan kesatuan sekerja, masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat kilang, konflik-konflik yang timbul dan bagaimana masalah dan konflik-konflik ini diatasi.

1.3 Metode Kajian

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan bentuk 'case study'. Satu kajian kes didefinisikan sebagai kajian yang tidak mempunyai satu teknik yang khusus. Ini adalah satu cara mengorganisasikan data sosial supaya dapat memelihara sifat kesatuan (unitary character) objek sosial yang sedang dikaji. Ringkasnya, ia melihat unit sosial secara keseluruhan. Pendekatan kajian kes ini digunakan secara memandangkan

jarang terdapat kajian ilmiah yang dilakukan dalam bidang ini.

Dalam kajian kes ini, beberapa metode kajian telah digunakan untuk mendapatkan data-data yang perlu. Dua metode utama yang digunakan ialah 'interview' @ temuduga dan 'participant observation' @ penyertaan ikut serta. Sedikit sebanyak, pindaan dibuat untuk memperkemaskan lagi dari segi pemahaman responden terhadap maksud soalan yang mengelirukan.

(i) Pemilihan Tempat Kajian

Kilang ini dipilih sebagai pusat kajian kerana kedudukannya yang strategik iaitu di kawasan pertanian padi yang terbesar. Ianya merupakan kilang yang memberi keutamaan kepada anak-anak petani yang masih menganggur atau sedang menunggu keputusan peperiksaan. Tidak kurang daripada 700 peluang pekerjaan disediakan.

Pemilihan dibuat juga atas dasar bahawa kilang ini, ditadbir oleh kerajaan dan pengkaji juga terpaksa mendapat kebenaran dari pihak kilang untuk membuat kajian melalui metode 'penyertaan ikut serta' (participant observation). Oleh kerana pihak pentadbir kilang ini bersetuju memberi kebenaran tersebut maka pengkaji lantas membuat kajian di situ. Selain daripada kilang ini, ada sebuah kilang lagi yang berdekatan iaitu kilang membuat tayar, tetapi kilang ini tidak mengambil pekerja perempuan (ketika itu) dan ianya baharu sahaja dibuka.

Kilang ini juga dipilih untuk melihat samada segala matlamat kerajaan dan tujuan penubuhan kilang ini telah tercapai dan dapat

menolong menyelesaikan masalah para petani.

Faktor terakhir yang tidak kurang pentingnya ialah kerana kilang ini menyediakan kemudahan asrama dan bas kepada pekerja-pekerja wanita. Letaknya kilang ini tidak jauh dari tempat tinggal pengkaji.

(ii) Pengumpulan Data-data

(a) Temuduga

Temuduga @ temubual (interview) dijalankan berdasar kepada soal selidik yang telah disediakan. Ianya terbahagi kepada dua jenis. Pertama, dijalankan secara formal dari soalan-soalan yang disediakan dalam bentuk 'open-ended' and 'close-ended', dan keduanya, secara informal iaitu menerusi perbualan biasa. Temuduga secara formal ini diajukan pada responden-responden dan pihak majikan sementara temuduga secara informal ditujukan kepada keseluruhan pekerja-pekerja di situ.

Namun begitu, metode ini ada kelemahannya. Oleh kerana responden itu sedar ia sedang ditemuduga, maka jawapan yang diberikan kepada pengkaji tidak tepat, kerana responden tersebut berfikir dahulu sebelum menjawab. Oleh yang demikian, jawapannya boleh menyebabkan berlaku 'bias' dalam kajian. Jadi gambaran yang diberikan bukanlah gambaran yang sebenarnya.

Soalan-soalan dibentuk secara 'open-ended' dan 'close-ended' untuk mendapatkan data-data yang kualitatif dan kuantitatif dan ini secara tidak langsung akan mengurangkan berlaku 'bias' dalam kajian.

(b) Pemerhatian

Metode pemerhatian yang dilakukan oleh pengkaji ialah 'penyertaan ikut serta' (participant observation). Metode ini sesuai untuk mendapat data 'kualitatif'. Penggunaan metode ini amat berkesan sekali bagi melakukan 'cross-check' pada jawapan-jawapan melalui temuduga @ temubual. Dengan cara ini juga pengkaji akan dapat merasa sendiri tekanan fizikal (physical stress) yang dialami oleh pekerja-pekerja. Juga persekitaran tempat kerja (work environment) dapat diketahui dengan lebih tepat.

Pada peringkat permulaan, pengkaji telah bekerja seperti pekerja biasa selama dua minggu tanpa diketahui oleh pekerja-pekerja siapa sebenarnya pengkaji. Kehadiran pengkaji hanya diketahui oleh Pengarah dan Pengurus kilang. Hanya apabila temuduga dilakukan baharu pengkaji memperkenalkan diri pada penyelia-penyelia (supervisors) di situ. Pengkaji hanya membuat kajian selama 1 bulan 3 minggu. 2 minggu pertama pengkaji hanya membuat pemerhatian dan 1 minggu terakhir di dalam pejabat iaitu menemuduga Pengurus dan pekerja-pekerja pejabat serta mengambil data-data latarbelakang kilang dan pekerja-pekerja. Melalui metode ini pengkaji berjaya mengujudkan suasana yang lebih baik dengan pekerja-pekerja.

(c) Penulisan-penulisan Awal

Beberapa penulisan awal yang ada kaitan dengan kajian pengkaji telah diambil sebagai bahan rujukan. Penulisan-penulisan ini didapati dari perpustakaan Ekonomi dan Jabatan Pengajian Melayu.

(iii) Sampling

Pengkaji telah mengambil 40 orang pekerja di situ sebagai responden dalam sampling pengkaji. Dari jumlah responden tersebut, pengkaji membahaginya pula kepada jantina = 20 orang wanita dan 20 orang lelaki. Responden-responden telah dipilih secara 'purposive sampling'. Di sini pengkaji menggunakan pengetahuannya sendiri bagi memilih responden-responden tersebut, untuk menyesuaikan dengan kepentingan kajian. Responden-responden yang dipilih adalah mewakili setiap bahagian dalam kilang. Terdapat 5 bahagian (department) iaitu mengilang (milling), menjahit (sewing), memasang (assembling), membungkus (packing) dan setor. Setiap bahagian 8 orang responden. Antara bahagian-bahagian ini pula ratio antara lelaki dan perempuan bergantung pada jumlah pekerja (samada ramai lelaki @ perempuan).

Sampling ini tidak berdasarkan random kerana pengkaji terpaksa membezakan antara pekerja lelaki dan perempuan. Oleh kerana penumpuan pada satu-satu bahagian itu ratio antara lelaki dan perempuan besar bezanya, maka terpaksa pengkaji mengguna metode purposive random ini. Pada keseluruhannya pula, jumlah pekerja perempuan di kilang ini jauh lebih besar dari pekerja lelaki iaitu 2 : 1.

Dengan mengguna metode sampling begini, pengkaji terpaksa menghadapi beberapa masalah seperti mencari responden yang mewakili bahagian yang berbeza dan jantinya. Oleh kerana itu pengkaji telah bekerja di bahagian-bahagian yang berbeza-beza itu untuk memudahkan kajiannya.

Kebaikan metode ini ialah pengkaji boleh memilih responden yang ia rasa dapat memberi maklumat yang baik dan tepat dan juga responden-responen ini senang ditemui.

Kelemahannya pula ialah mungkin responden-responen yang dipilih oleh pengkaji tidak mewakili keseluruhan pekerja-pekerja di situ, kerana pengkaji sendiri masih baru di situ dan tidak mengenali responden dengan baik.

1.4 Batasan dan Masalah Kajian

Batasan dan masalah kajian saling berkait rapat. Dalam menjalankan kajian ini, pengkaji telah menghadapi beberapa masalah yang membatasi kelicinan proses penyelidikan. Masalah ini sedikit sebanyak telah memberi kesan ke atas kajian ini. Pengkaji berharap, segala masalah yang didedahkan ini akan menjadi panduan kepada pengkaji-pengkaji akan datang.

Masalah pertama ialah masalah pengumpulan data-data dan maklumat-maklumat. Dalam konteks ini, pengkaji terpaksa mengambil masa yang lama untuk memenuhi satu set soalan. Biasanya satu set soalan boleh diselesaikan dalam masa 30 - 45 minit tanpa gangguan. Oleh kerana temubual hanya dapat dilakukan pada waktu rehat, pengkaji kadang-kadang terpaksa tidak makan untuk menghabiskan temubual dengan seseorang responden itu. Kalau tidak dibuat begitu, pengkaji terpaksa berada di kilang itu lebih lama lagi.

Pengkaji juga terpaksa menghafal soalan-soalan soal selidik

itu dan ditanya kepada responden secara 'informal'. Pengkaji lakukan ini untuk mengelakkan diri dari diketahui oleh responden siapa pengkaji sebenarnya. Oleh kerana pengkaji tidak dapat menghafal semua soalan-soalan tersebut, maka pengkaji terpaksa berjumpa dengan responden yang sama beberapa kali untuk menyiapkan satu set soalan itu. Kadang-kadang, malangnya responden yang ditemubual itu berhenti kerja sebelum sempat pengkaji selesai menemubualnya, sehingga akhir. Jadi terpaksa pengkaji mencari responden baru untuk ditemubual. Ini akan memakan masa yang lebih lama.

Masalah kedua ialah masalah kesanggupan pengkaji.

Responden-responden ini ada di antaranya tidak memberi maklumat dengan benar; ada yang tidak memahami soalan-soalan yang diajukan dan ada pula yang cerewet dan bertanya latarbelakang pengkaji. Ini terjadi apabila pengkaji menyoal pekerja-pekerja lelaki dan pengkaji pula masih baru di situ. Tidak kurang juga responden-responden yang takut apabila disoal dan mengesyaki pengkaji sebagai agen majikan. Tidak kurang juga responden-responden yang menagih simpati dari pengkaji dengan masalah mereka dengan harapan pengkaji dapat memaparkan masalah mereka itu kepada yang berkuasa.

Pengkaji juga pada akhirnya terpaksa menceritakan siapa pengkaji sebenarnya kepada beberapa orang responden yang baik dengan pengkaji kerana tidak tergamak berbohong kepada mereka selamanya. Ini pengkaji lakukan pada minggu terakhir pengkaji di sana.

BAB II

LATARBELAKANG KILANG

Bab ini akan memperihalkan tentang latarbelakang kilang secara terperinci. Antara lain, bab ini akan dibahagi kepada dua bahagian/aspek — aspek majikan yang meliputi teknologi, tenaga buruh, bahan mentah, untung rugi dan pemasaran. Bahagian kedua ialah aspek buruh yang meliputi jenis buruh, gaji, tempat kerja, dan sebagainya.

Sejarah Kilang

Kilang x³ telah ditubuhkan pada tahun 1973. Kilang x yang didaftarkan di bawah Akta Syarikat, 1965, sebagai sebuah syarikat Sendirian Berhad, menurut syer (share) dengan modal yang dibenarkan sebanyak 5,000,000 unit. Kilang ini terletak di tengah-tengah kawasan perairan muda, Kedah iaitu kawasan perusahaan penanaman padi yang mempunyai ramai penganggur dari kalangan anak-anak petani.

Kilang x ialah sebuah syarikat usahasama antara pihak kerajaan dan swasta yang ahli-ahlinya terdiri dan terhad kepada:-

- (i) PKNK (Perbadanan Kemajuan Negeri Kedah)
 - Badan Separuh Kerajaan.
- (ii) MADA (Lembaga Kemajuan Pertanian MUDA, Kedah)
 - Badan Separuh Kerajaan.
- (iii) Ahli-ahli SP (Penang) dan SP (Singapore) Pte. Ltd.
 - Swasta.

Ketiga-tiga pihak ini mempunyai syer saham yang sama dan tanggungjawab yang sama terhadap syarikat dan perjalanannya. Jadi setiap pihak mempunyai $\frac{1}{3}$ syer dalam saham kilang x ini.

Pembahagian syer saham⁴ adalah seperti berikut:

Mula-mulanya dirancang dengan:

Modal dibenarkan	-	\$5,000,000
Modal dibayar	-	\$ 500,000
Modal pinjaman	-	\$ 500,000

Sumber pinjaman ialah dari Malaysian Industrial Development Finance (MIDF).

Modal dibayar terdiri daripada:-

MADA	-	\$ 250,000
SP (Penang)	-	\$ 50,000
SP (Singapore)	-	\$ 50,000
Lam Seng Rubber	-	\$ 150,000 ⁵

Modal sekarang telah ditukarkan bagi memenuhi syarat yang dikenakan oleh Kementerian Perdagangan dan Perindustrian kepada:-

Modal dibayar	-	\$1,450,000.00	
Bumiputra	-	\$ 966,668.00	(66.67%)
Bukan Bumiputra	-	\$ 450,000.00	(31.03%)
Rakyat asing	-	\$ 33,333.00	(2.30%)

Modal saham Bumiputra diambil oleh:-

MADA	-	\$483,333.00
PKNK	-	\$483,333.00

Oleh itu, modal atau syer setiap pihak ialah \$483,333.00 setiap satu.

Kegiatan kilang x ialah perusahaan pembuatan (manufacturing) kasut-kasut getah 'canvas' untuk pasaran luar negeri.⁶ Sebahagian besar daripada barang-barang buatan iaitu sebanyak 80% adalah disyaratkan oleh kerajaan di bawah Akta Galakan Pelaburan, 1968, untuk diekspot ke luar negeri. Cuma 20% sahaja dibenarkan dijual di dalam negeri.⁷

Aspek Majikan

A. Organisasi Kilang x

Struktur organisasi kilang ini dibahagikan kepada 2 bahagian utama:-

- (i) Urusan pejabat
- (ii) Urusan kilang

Urusan pejabat dipecahkan lagi kepada 6 bahagian kecil:-

- (i) Pembelian
- (ii) Perkapalan
- (iii) Perjawatan
- (iv) Perancangan dan Pengeluaran
- (v) Akaun
- (vi) Pemasaran

Urusan kilang pula dibahagikan kepada 5 bahagian:-

Penyelenggaraan)
Pembancuhan) (i) Pengilangan
Pengadunan)

(ii) Pemasangan - perancangan dan jentera boiler

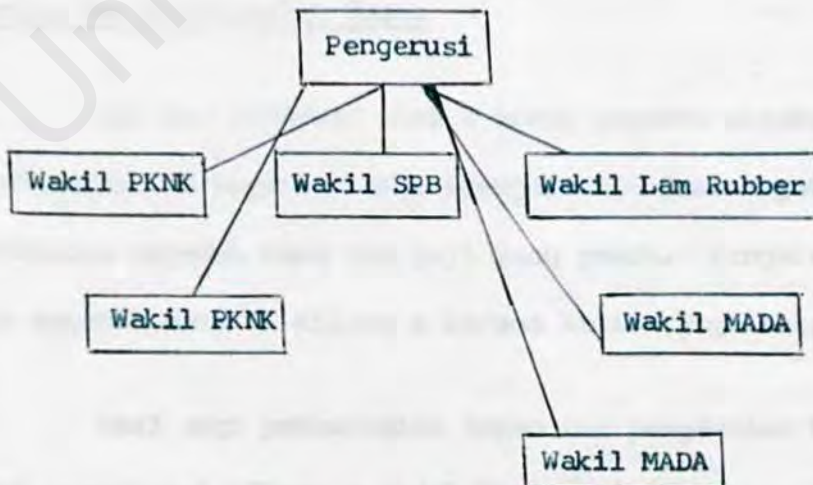
(iii) Jahitan

(iv) Membungkus

(v) Setor

Bahagian urusan pejabat tidak jelas bagaimana dilaksanakan. Dalam urusan pejabat ini, tiap-tiap bahagian dimestikan membuat laporan bulanan tentang kedudukan bahagian masing-masing. Ini ialah bagi memudahkan pihak majikan membuat sesuatu dasar.

Pada peringkat dasar, segala keputusan dan arahan dasar dibuat oleh Lembaga Pengarah yang dianggotai oleh 6 orang. Mereka ini ialah wakil daripada 3 pihak yang berkenaan iaitu MADA, PKNK, SPB Ltd. Struktur Lembaga ini adalah seperti berikut:-



Pengarah Kerja

Jawatan Pengarah Kerja dipegang oleh seorang Pegawai MADA. Beliau tidak bekerja sepenuh masa di kilang x. Ia juga menjalankan tugas-tugas pemasaran.

Pegawai Kerja

Beliau bertanggungjawab kepada Pengarah Kerja dalam semua hal yang berkaitan dengan pentadbiran dan kilang. Di bahagian pejabat, beliau mengawasi kegiatan mengenai pembelian, perkapalan, perjawatan, akaun dan juga pemasaran. Beliau dibantu oleh pekerja-pekerja pejabat yang lain dalam mengurus hal ehwal pejabat.

Bahagian Kilang

Pengawas kilang bertanggungjawab terhadap kegiatan di bahagian kilang. Di bawahnya ada 11 orang pengawas bagi tiap-tiap bahagian iaitu mengilang, memasang, membungkus, menjahit dan setor.

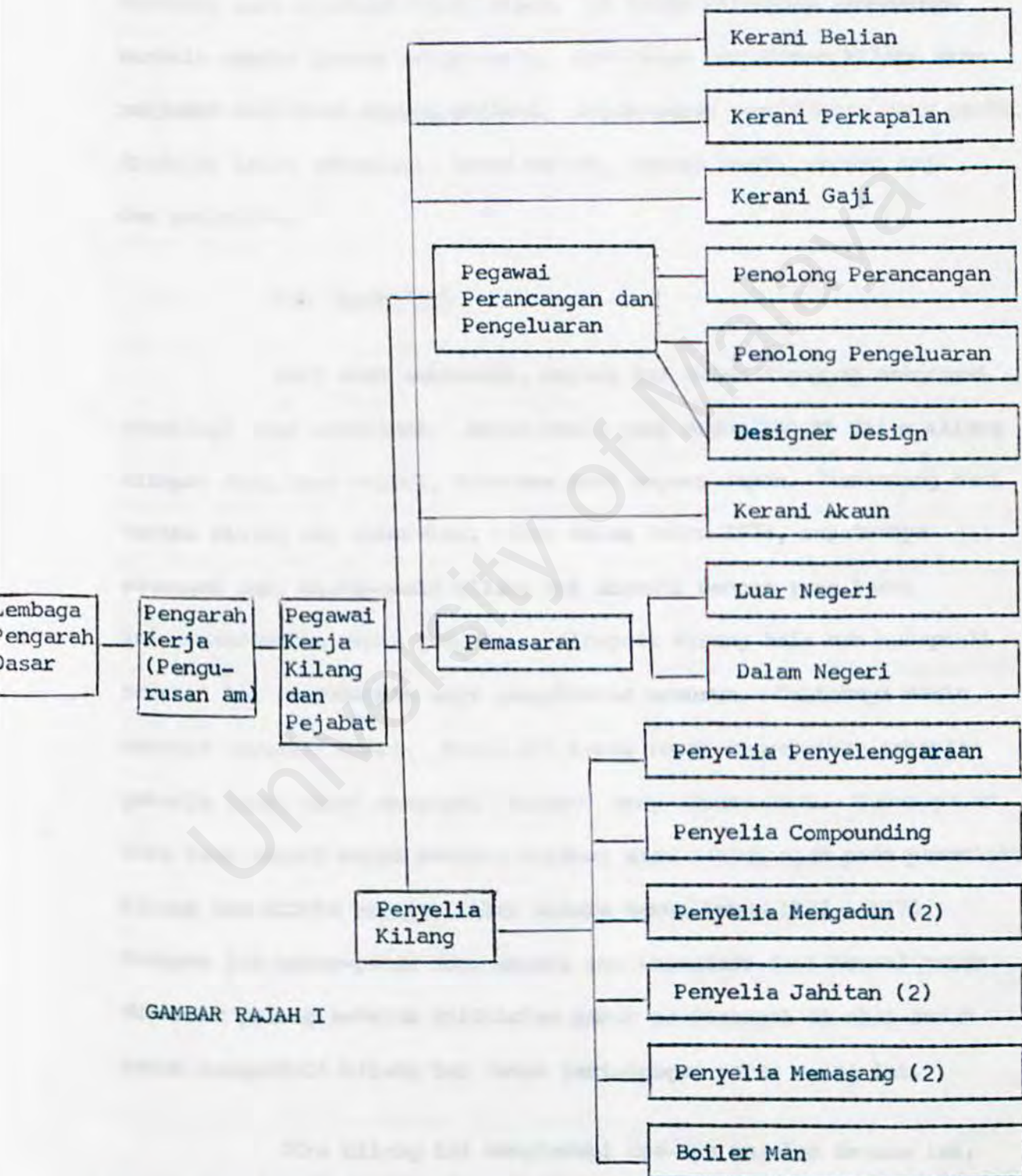
Pengawalan dan Pembahagian Tugas

Hal ini ditadbir oleh 2 orang pegawai eksekutif iaitu Pengarah Kerja dan Pegawai Kerja (Pengurus). Cuma Pegawai Kerja yang mengendalinya sepenuh masa dan gaji yang penuh. Pengarah Kerja tidak bekerja sepenuh masa di kilang x kerana beliau juga bekerja di MADA.

Dari segi pembahagian tugas dan pengawalan kakitangan, struktur organisasi kilang x tidak begitu licin kerana terlalu banyak tugas yang berlainan aspek dijalankan oleh pegawai yang sama. Sebanyak

6 bahagian fungsi pengurusan pejabat dan 5 bahagian fungsi perjalanan kilang kesemuanya diuruskan oleh seorang pegawai kerja sahaja.

STRUKTUR ORGANISASI KILANG X



GAMBAR RAJAH I

Note: Gambar rajah ini berdasarkan penerangan dari Pengurus Kilang X.

B. Proses Pengeluaran

Dalam melihat proses pengeluaran, ianya adalah lebih tertumpu pada bahagian Pengilangan. Di dalam kilanglah sebenarnya bermula segala proses pengeluaran. Kelicinan perjalanan kilang akan menjamin kelicinan urusan pejabat. Aspek-aspek pengilangan yang perlu ditinjau ialah teknologi, bahan mentah, tenaga buruh, untung rugi dan pemasaran.

(a) Teknologi

Dari segi teknologi, kilang ini boleh dianggap mempunyai teknologi yang sederhana. Mesin-mesin yang digunakan di dalam kilang diimport dari luar negeri, terutama dari negeri Jepun. Memandang dari tarikh kilang ini dibukakan, iaitu dalam tahun 1973, sepatutnya setengah dari mesin-mesin kilang ini diganti dengan yang baru. Ini memandangkan mesin yang lama, didapati kurang baik dan kerap kali rosak. Ini menyebabkan daya pengeluaran menurun. Contohnya mesin membuat 'eyelet' kasut. Mesin ini kerap rosak menyebabkan pekerja-pekerja tidak dapat mencapai 'target' yang dikehendaki. Pakar-pakar dari luar negeri hanya memberi khidmat atau tunjuk ajar pada permulaan kilang ini dibuka sahaja, iaitu antara tahun-tahun 1973 - 1976. Selepas itu pakar-pakar luar negeri ini (terutama dari Korea) telah dihantar pulang setelah difikirkan pakar profesional di sini sudah boleh mengendalikan kilang ini tanpa pertolongan pakar asing ini.

Jika kilang ini menghadapi apa-apa masalah dewasa ini, mereka akan mendapatkan tunjuk ajar dari pakar-pakar di Singapura,

Melaka atau Pulau Pinang. Jikalau dibandingkan antara kilang x dengan kilang-kilang lain (yang sama jenis pengeluarannya) standard pengeluaran dan pentadbirannya adalah lebih rendah. Ini terbukti dari segi untung ruginya di mana kilang x mengalami kemerosotan.

(b) Tenaga Buruh

Buruh-buruh yang diambil bekerja di kilang adalah buruh-buruh tempatan yang mana kebanyakannya terdiri dari belia-belias belasan tahun. Mereka adalah anak-anak petani yang menganggur selepas tamat sekolah. Biasanya mereka tinggal di dalam kawasan perairan MUDA. Cuma segelintir sahaja yang datang dari luar seperti Perlis, Sungai Petani, Baling dan sebagainya. Pada permulaan kilang ini dibuka, tenaga buruh yang diambil ialah seramai 600 orang. Sebenarnya, kilang ini dapat menampung seramai 900 orang pekerja. Biasanya bilangan pekerja yang diambil ialah di antara 500 - 800 orang, kecuali pada bulan-bulan Disember hingga Mei, di mana tenaga buruh senang diperolehi sehingga ke tahap hampir maksima. (Lihat Rajah 2.1)

Dari Rajah 2.1, kita dapati bahawa antara Disember - April jumlah pekerja-pekerja adalah tinggi. Ini adalah kerana belia-belias belasan tahun baharu selesai menghadapi peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) atau Sijil Tinggi Persekolahan (STP). Sementara menunggu keputusan peperiksaan tersebut diumumkan, mereka cuba berdikari dan mencari pengalaman di kilang ini. Sebaik sahaja keputusan peperiksaan dikeluarkan, maka ramailah pekerja-pekerja muda ini berhenti - samada untuk melanjutkan pelajaran atau mencari pekerjaan yang lebih baik dan

setaraf dengan kelulusan yang ada. Ini menyebabkan proses pengilangan terganggu dan kucar kacir. Di waktu-waktu beginilah majikan kerap kali memaksa pekerja-pekerja yang sedia ada membuat over-time.

Bil. Bulan (1979)	Jumlah Pekerja (orang)
Januari	831
Februari	774
Mac	707
April	763
Mei	763
Jun	650
Julai	683
Ogos	650
September	455
Oktober	475
November	476
Disember	758

Rajah 2.1: Jumlah Pekerja-Pekerja Kilang X Sepanjang Tahun 1979

Oleh kerana kekurangan tenaga buruh jugalah menyebabkan kilang ini mengambil pekerja tanpa menilai taraf akademik mereka. Apa yang perlu ada pada seseorang pemohon itu ialah sihat tubuh badan dan tidak mengalami apa-apa kecederaan tubuh badan yang teruk. Persaingan untuk mendapat tenaga buruh terpaksa dihadapi oleh kilang x dengan tertubuhnya kilang tayar, yang memberi gaji yang lebih lumayan.

Untuk mendapat pekerja-pekerja yang lebih ramai, kilang x telah mengiklankan jawatan kosong melalui poster-poster yang ditampal di merata-rata tempat atau di panggung-panggung wayang.

Secara ringkasnya, buruh ini boleh dibahagikan kepada 5 bahagian utama:-

(i) Mengilang (mengadun dan membancuh) - memproses getah untuk menyediakan bahagian-bahagian kasut yang diperbuat dari getah seperti tapak luar, pelapik dalam dan lilitan kasut. Di bahagian ini, 90% adalah terdiri daripada pekerja lelaki. (Lihat Jadual 2.2).

(ii) Menjahit - memotong dan menjahit kain untuk penyediaan bahagian atas kasut atau 'upper'. Bahagian ini majoritinya adalah pekerja-pekerja perempuan. (Lihat Jadual 2.2).

(iii) Memasang - di sini tugas pekerja ialah untuk mencantumkan bahagian atas dan tapak kasut. Kasut yang siap dipasang akan dimasukkan ke dalam 'boiler'. Di sini juga, pekerja wanita melebihi pekerja lelaki. 81.8% adalah wanita berbanding dengan 18.2% lelaki.

(iv) Membungkus - bahagian ini bertanggungjawab meneliti mutu kasut dan seterusnya membungkus kasut-kasut yang baik untuk diekspot ke luar negeri. Kasut-kasut yang kurang baik mutunya akan dihantar ke bahagian setor. Dari segi jantina, pekerja-pekerja di sini agak seimbang.

(v) Setor - kasut-kasut yang 'direject' dihantar ke bahagian ini dan disimpan di situ sehingga ada peniaga runcit atau pemborong-pemborong datang membelinya. Cuma seorang pekerja perempuan sahaja bekerja di sini.

BAHAGIAN	Jumlah Keseluruhan	Jumlah Lelaki	Peratus (%)	Jumlah Wanita	Peratus (%)
Mengilang	116	88	75.9	28	24.1
Menjahit	346	141	40.8	205	59.2
Memasang	313	57	18.2	256	81.8
Membungkus	39	8	20.5	31	79.5
Setor	17	16	94.1	1	5.9
	831	310		521	

Rajah 2.2: Peratus Pembahagian Antara Pekerja Lelaki dan Pekerja Wanita⁸

Dari Rajah 2.2, kita akan dapati dengan jelas perbezaan antara pekerja lelaki dan wanita bagi tiap-tiap bahagian. Pekerja wanita melebihi pekerja lelaki. Keadaan ini terjadi kemungkinan kerana gaji yang diberikan amat rendah dan kerjanya pula memakan masa yang panjang (shift siang: 8.00 pagi - 5.00 petang). Cuma di bahagian mengilang dan setor sahaja, dimonopoli oleh pekerja lelaki kerana bahagian ini gajinya agak tinggi dan kerja-kerjanya tidak sesuai dengan wanita. Data yang digunakan ialah data kehadiran pekerja-pekerja berakhir pada bulan Januari, 1981. Lazimnya jumlah dan peratus ini akan berubah pada setiap bulan kerana kadar perberhentian pekerja

(labour turnover) agak tinggi.

Dari segi etnik pula, tidak banyak perbezaan kerana pada keseluruhannya, pekerja-pekerja di sini ialah berbangsa Melayu. Ini tidak menghairankan kerana kawasan perairan Muda ini terdiri daripada keluarga petani berbangsa Melayu.

Berakhir Januari, 1981, hanya terdapat 51 orang (6.13%) bangsa asing dari jumlah keseluruhan pekerja iaitu seramai 831 orang. Dari jumlah 51 orang ini, 21 orang dari bahagian menjahit, (kesemuanya wanita - 11 orang Cina dan 10 orang Hindu). 25 orang (8%) dari bahagian memasang (semuanya wanita - seorang Cina dan 24 orang Hindu). (Lihat Rajah 2.3).

Pekerja-pekerja bangsa asing ini terdiri daripada mereka yang tinggal di kawasan yang berdekatan dengan kilang x ini. Mereka tidak mempunyai kelulusan akademik yang baik untuk mereka mendapat pekerjaan yang lebih baik. Mereka menganggap bahawa pekerjaan di situ adalah tetap. Ini memandangkan majoriti daripada mereka sudah lama bekerja iaitu antara 3 - 6 tahun. Mereka sudah dewasa dan matang.

(c) Bahan-bahan Mentah

Kedudukan kilang x dengan pelabuhan yang terdekat sekali iaitu Pulau Pinang adalah lebih kurang 62 batu. Perhubungan antara kilang dan pelabuhan tersebut adalah melalui jalanraya dan keretapi. Bahan-bahan mentah untuk membuat kasut didapati dari luar dan dalam negeri. 65% daripada bahan-bahan tersebut diperolehi dari luar negeri

Bahagian	Jumlah	MELAYU			CINA			INDIA		
		Lelaki	Wanita	%	Lelaki	Wanita	%	Lelaki	Wanita	%
Mengilang	116	88	27	99.9	-	-	-	-	1	0.9
Menjahit	346	141	184	93.9	-	11	3.2	-	10	2.9
Membungkus	39	8	27	89.7	-	-	-	-	4	10.3
Memasang	313	57	231	92.0	-	1	0.3	-	24	7.7
Setor	17	15	1	94.1	-	-	-	1	-	-
	831	310	470		-	12		1	39	

Rajah 2.3: Peratus Pembahagian Bangsa Pekerja-Pekerja Berakhir Januari 1981⁹

dan 35% lagi dari dalam negeri. Antara bahan-bahan yang diimport dari luar negeri ialah canvas, drill, tali kasut dan 'shoe-eyelet' dari Hong Kong, bahan-bahan kimia dari Taiwan dan Germany. Susu getah (latex) diimport dari dalam negeri. Inilah satu-satu bahan yang diperolehi dari dalam negeri.

Oleh kerana kedudukan kilang yang jauh dari pelabuhan, maka bahan-bahan mentah lambat diterima dan kilang x terpaksa menanggung kos pengangkutan yang tinggi berbanding dengan kilang-kilang yang sama dengannya.

(d) Pemasaran

Proses membuat kasut ini banyak bergantung pada permintaan (Demand). Jika permintaannya banyak, maka banyaklah kasut yang diproseskan dan begitulah jika sebaliknya. Oleh kerana kasut ini diekspot ke Eropah, maka saiz-saiz kasut dan jenis-jenis kasut adalah berlainan dengan kasut-kasut tempatan. Permintaan jenis kasut bergantung pada pertukaran musim di Eropah. Biasanya kasut-kasut ini diekspot ke Switzerland, German Barat, United Kingdom, Austria dan sebagainya. Hong Kong juga kadang-kadang mengimport kasut dari kilang x. Akhir-akhir ini banyak tempahan diterima dari Syarikat Dunlop. Jenis-jenis kasut yang diproses ialah kasut sekolah, kasut menari dan kasut sukan.

Sejak dua tahun kebelakangan ini, kasut-kasut canvas ini juga dipasarkan di dalam negeri memandangkan permintaan yang banyak

dan juga kerana tempahan luar negeri yang selalu turun naik dan tidak stabil. Biasanya, kasut-kasut tempahan dijual melalui koperasi sekolah.

Penjualan kasut secara tempahan dilakukan di Kelantan, Sungai Petani, Alor Star, Perlis dan lain-lain tempat. Sambutannya hingga sekarang, adalah baik. Harga yang dikenakan adalah lebih murah jika dibandingkan dengan yang diekspot ke luar negeri. Pada mulanya, hanya kasut-kasut yang direject yang dijual. Tetapi sekarang, kasut-kasut yang baik juga dibuat untuk penjualan tempatan. Kasut-kasut ini dijual sendiri oleh pekerja-pekerja kilang x atas arahan Pengurus Kilang.

(e) Kadar Untung Rugi

Tentang kadar untung rugi ini tidak dapat diperihalkan dengan mendalam kerana pengkaji tidak memperolehi sumber-sumber yang tepat. Dari temuduga yang dibuat ke atas Pengurus Kilang x, kilang ini sejak 6 tahun kebelakangan ini, mengalami kerugian lebih kurang \$500,000/= setahun. Kerugian ini adalah diakibatkan pengeluaran yang rendah, kualiti kasut yang tidak baik dan sikap pekerja-pekerja terhadap pekerjaan mereka. Berbagai cara telah diambil untuk mengatasi masalah ini, tetapi tidak juga dapat diselesaikan.

Walaupun menghadapi kerugian, kilang ini dapat meneruskan perjalanannya kerana mendapat subsidi dari PKNK dan kerajaan. Kerajaan tidak menutup kilang ini kerana takut, akibat penutupannya akan berlaku

pengangguran beramai-ramai (mess unemployment). Kalau kilang ini gagal, membuktikan bahawa kegagalan rancangan kerajaan juga. Anihnya, pekerja sendiri tidak mengetahui tentang duduk perkara yang sebenarnya.

Proses Pengeluaran Membuat Kasut

Secara ringkasnya proses membuat kasut meliputi beberapa peringkat. Pertama, getah diadun dan diuli bagi melembut dan menukar keadaan getah berbuku atau berkeping supaya senang dibentuk di peringkat berikutnya.

Kedua, bahan-bahan kimia dibancuh dengan getah yang telah diadun, dimesin mengikut tebal tapak kasut yang dikehendaki sebelum dipotong mengikut ukuran yang tertentu dan juga saiz kasut yang hendak dikeluarkan.

Ketiga, kain bagi bahagian atas kasut ditentukan jenisnya, lapisan serta warnanya. Kemudian dipotong, dijahit serta ditebuk dan dipasang lubang tali kasut.

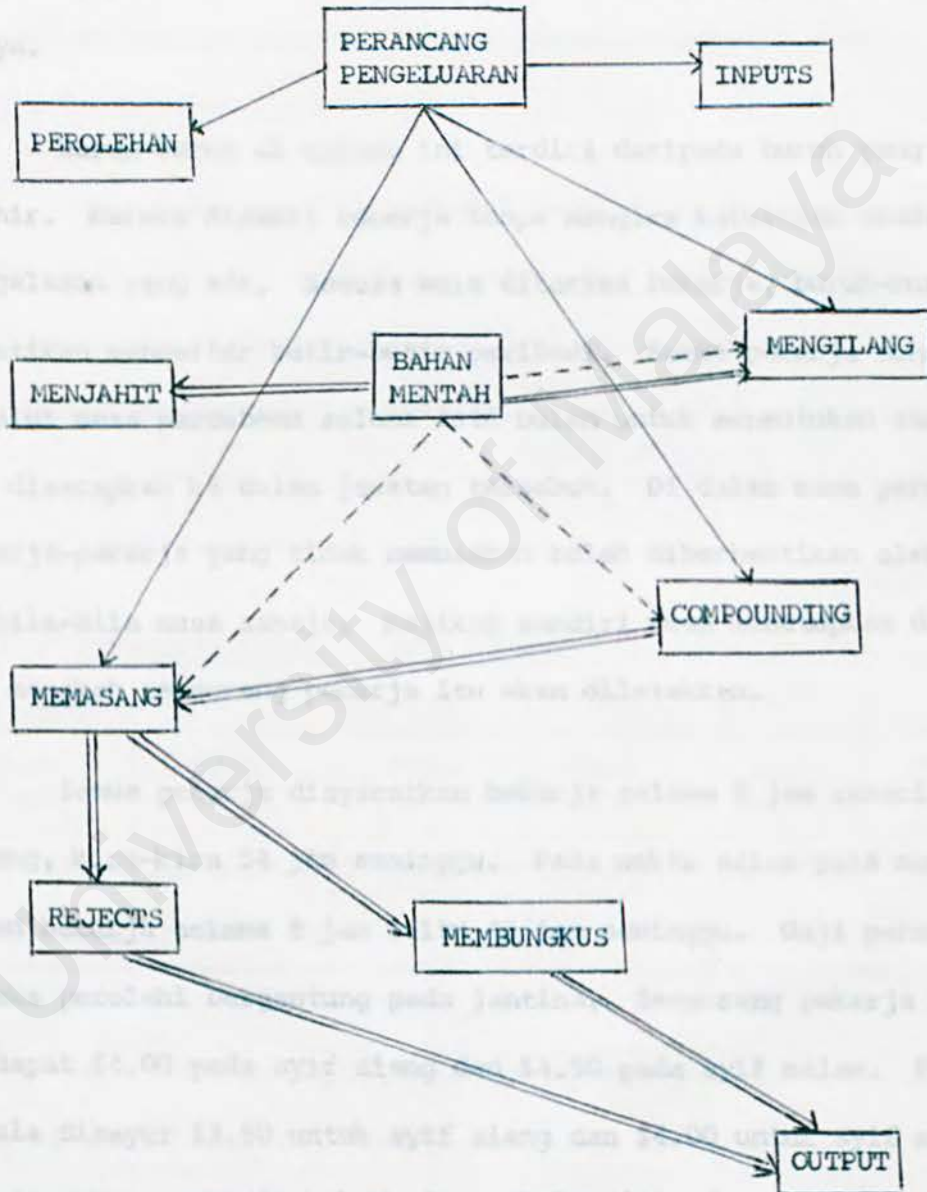
Kerja-kerja memasang dan menyatukan hasil buatan di peringkat sebelumnya dilakukan di bahagian memasang. Kemudian kasut-kasut ini diawit. Mengawit merupakan proses mempejalkan getah dan memperkukuhkan ikatan tapak dengan bahagian atas kasut supaya ianya bercantum teguh dan tidak mudah koyak apabila dipakai.

Akhirnya kasut-kasut yang sudah siap akan dihantar ke bahagian membungkus untuk dimasukkan ke dalam kotak-kotak mengikut jenis, saiz, pembeli, bilangan tempahan dan destinasi pelabuhan yang

akan dikirimkan bagi kemudahan pengangkutan dan pengenalan.

(Lihat Rajah 3).

Rajah 3: Perjalanan Proses Membuat Kasut



Perjalanan Proses



Perjalanan Bahan Mentah



Arahan dan Pengawasan

ASPEK BURUH

(a) Dalam aspek ini kita akan membincangkan secara ringkas tentang kedudukan buruh atau pekerja di dalam organisasi kilang, layanan yang diterima, persekitaran tempat kerja, keadaan pekerjaan dan sebagainya.

Buruh-buruh di kilang ini terdiri daripada buruh yang tidak mahir. Mereka diambil bekerja tanpa mengira kelulusan akademik atau pengalaman yang ada. Semasa mula diterima bekerja, buruh-buruh ini dimestikan mendaftar butir-butir peribadi. Semua pekerja baharu akan melalui masa percubaan selama satu bulan untuk menentukan samada ia layak diserapkan ke dalam jawatan tersebut. Di dalam masa percubaan ini, pekerja-pekerja yang tidak memuaskan boleh diberhentikan oleh majikan bila-bila masa sahaja. Majikan sendiri akan menetapkan di bahagian manakah seseorang pekerja itu akan diletakkan.

Semua pekerja disyaratkan bekerja selama 9 jam sehari pada waktu siang, kira-kira 54 jam seminggu. Pada waktu malam pula mereka dimestikan bekerja selama 8 jam iaitu 48 jam seminggu. Gaji permulaan yang mereka perolehi bergantung pada jantina. Seseorang pekerja lelaki akan mendapat \$4.00 pada syif siang dan \$4.50 pada syif malam. Pekerja wanita pula dibayar \$3.50 untuk syif siang dan \$4.00 untuk syif malam. Walaupun seseorang pekerja baharu itu sebelum ini ada pengalaman bekerja di tempat lain, namun ia terpaksa juga mendapat bayaran yang sama dengan pekerja yang tidak ada apa-apa pengalaman. Sikap majikan yang begini menyebabkan pekerja-pekerja yang berpengalaman enggan

bekerja di kilang ini.

Pekerja-pekerja diwajibkan bekerja 6 hari seminggu.

Hari Jumaat merupakan hari kelepasan am. Gaji mereka dibayar secara harian. Oleh kerana hari Jumaat mereka tidak bekerja maka mereka tidak mendapat apa-apa bayaran. Hanya penyelia-penyelia sahaja mendapat gaji walaupun mereka bercuti.

Masa bekerja ialah antara 8 pagi hingga 5 petang (syif siang) dan dari 5 petang - 12 malam untuk syif malam. Kecuali bahagian mengilang, bahagian-bahagian lain hanya mempunyai 2 syif. Bahagian mengilang mempunyai 3 syif iaitu dari 8 pagi - 5 petang, 5 petang - 12 malam dan 12 malam - 7 pagi. Pekerja-pekerja juga diberi masa rehat tertentu. (Lihat Jadual 2.4).

Jadual 2.4: Peraturan Waktu Bekerja Kilang X

SYIF	Masa Bekerja	Masa Rehat	Masa Bekerja	Masa Makan	Masa Bekerja	Masa Rehat	Masa Bekerja
Siang	8.00-10.00	10.00-10.30	10.30-12.45	12.45-1.30	1.30-3.00	3.00-3.30	3.30-5.00
Malam	5.00- 8.45	8.45- 9.45	9.45-				→12.00

Walau bagaimanapun, pekerja-pekerja yang beragama Islam diberi kelonggaran berhenti bekerja sekiranya ia hendak menunaikan sembahyang.

Pekerja-pekerja ini dikehendaki mendaftarkan kehadiran mereka dengan menggunakan kad kehadiran (punch card) yang dicatit dengan

mesin catitan masa iaitu pada waktu masuk kerja dan waktu keluar dari kerja. Semasa bekerja, pekerja-pekerja dilarang berbual-bual tentang perkara-perkara yang tidak bersangkutan paut dengan pekerjaan. Segala perbincangan dan perbualan biasanya dilakukan di waktu rehat.

Pekerja-pekerja yang mempunyai masalah bolehlah mengemukakan masalahnya itu kepada penyelia bahagian ia bekerja untuk diselesaikan. Walaupun ada di antara pekerja-pekerja ini mempunyai masalah, tetapi mereka tidak akan mencurahkan kepada penyelia-penyelia mereka. Ini disebabkan ada yang takut dan ada pula yang tidak suka dengan penyelia-penyelia ini. Mereka percaya penyelia sendiri tidak akan dapat mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi. Semua masalah ini biasanya dibincang sesama sendiri. Sikap penyelia-penyelia yang terlampau garang menyebabkan pekerja-pekerja ini takut dan benci pada mereka. Antara masalah-masalah yang pernah dihadapi oleh pekerja-pekerja ini (semasa kajian dilakukan) ialah masalah kewangan, masalah keluarga dan masalah rumahtangga. Masalah kewangan kerap kali dapat diatasi oleh pekerja-pekerja sendiri tetapi masalah keluarga dan rumahtangga cuma nasihat dan simpati sahaja dapat diberikan. Mereka yang menghadapi masalah keluarga dan rumahtangga ini terdiri daripada remaja belasan tahun.

Sekiranya ada kemalangan yang menimpa seseorang pekerja pada waktu kerja dan dalam kawasan kilang, mereka akan menerima rawatan percuma dari pihak kilang dan jikalau teruk akan mendapat bantuan dari SOCSO mengikut kadar gaji yang diperolehi. Potongan yang dikenakan adalah seperti berikut:-

bekerja di kilang ini.

Pekerja-pekerja diwajibkan bekerja 6 hari seminggu.

Hari Jumaat merupakan hari kelepasan am. Gaji mereka dibayar secara harian. Oleh kerana hari Jumaat mereka tidak bekerja maka mereka tidak mendapat apa-apa bayaran. Hanya penyelia-penyelia sahaja mendapat gaji walaupun mereka bercuti.

Masa bekerja ialah antara 8 pagi hingga 5 petang (syif siang) dan dari 5 petang - 12 malam untuk syif malam. Kecuali bahagian mengilang, bahagian-bahagian lain hanya mempunyai 2 syif. Bahagian mengilang mempunyai 3 syif iaitu dari 8 pagi - 5 petang, 5 petang - 12 malam dan 12 malam - 7 pagi. Pekerja-pekerja juga diberi masa rehat tertentu. (Lihat Jadual 2.4).

Jadual 2.4: Peraturan Waktu Bekerja Kilang X

SYIF	Masa Bekerja	Masa Rehat	Masa Bekerja	Masa Makan	Masa Bekerja	Masa Rehat	Masa Bekerja
Siang	8.00-10.00	10.00-10.30	10.30-12.45	12.45-1.30	1.30-3.00	3.00-3.30	3.30-5.00
Malam	5.00- 8.45	8.45- 9.45	9.45-				→12.00

Walau bagaimanapun, pekerja-pekerja yang beragama Islam diberi kelonggaran berhenti bekerja sekiranya ia hendak memunaikan sembahyang.

Pekerja-pekerja ini dikehendaki mendaftarkan kehadiran mereka dengan menggunakan kad kehadiran (punch card) yang dicatit dengan

mesin catitan masa iaitu pada waktu masuk kerja dan waktu keluar dari kerja. Semasa bekerja, pekerja-pekerja dilarang berbual-bual tentang perkara-perkara yang tidak bersangkutan paut dengan pekerjaan. Segala perbincangan dan perbualan biasanya dilakukan di waktu rehat.

Pekerja-pekerja yang mempunyai masalah bolehlah mengemukakan masalahnya itu kepada penyelia bahagian ia bekerja untuk diselesaikan. Walaupun ada di antara pekerja-pekerja ini mempunyai masalah, tetapi mereka tidak akan mencurahkan kepada penyelia-penyelia mereka. Ini disebabkan ada yang takut dan ada pula yang tidak suka dengan penyelia-penyelia ini. Mereka percaya penyelia sendiri tidak akan dapat mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi. Semua masalah ini biasanya dibincang sesama sendiri. Sikap penyelia-penyelia yang terlampau garang menyebabkan pekerja-pekerja ini takut dan benci pada mereka. Antara masalah-masalah yang pernah dihadapi oleh pekerja-pekerja ini (semasa kajian dilakukan) ialah masalah kewangan, masalah keluarga dan masalah rumahtangga. Masalah kewangan kerap kali dapat diatasi oleh pekerja-pekerja sendiri tetapi masalah keluarga dan rumahtangga cuma nasihat dan simpati sahaja dapat diberikan. Mereka yang menghadapi masalah keluarga dan rumahtangga ini terdiri daripada remaja belasan tahun.

Sekiranya ada kemalangan yang menimpa seseorang pekerja pada waktu kerja dan dalam kawasan kilang, mereka akan menerima rawatan percuma dari pihak kilang dan jikalau teruk akan mendapat bantuan dari SOCSO mengikut kadar gaji yang diperolehi. Potongan yang dikenakan adalah seperti berikut:-

Jadual 2.5: Kadar Potongan SOCSO

GAJI (\$)		Caruman Pekerja (¢)	Caruman Majikan (¢)	JUMLAH (\$/¢)
30		10	40	50
50		20	70	90
50	70	30	1.10	1.40
70	100	40	1.50	1.90
100	140	60	2.10	2.70
140	200	85	2.95	3.80
200	300	1.25	4.35	5.60
300	400	1.75	6.15	7.90
400		2.25	7.85	10.10

(b) Gaji - Seseorang pekerja baharu menerima gaji permulaan sebanyak \$3.50 bagi wanita dan \$4.00 bagi lelaki (syif siang). Tetapi struktur pembahagian gaji ini sebenarnya berbeza-beza di antara satu bahagian dengan bahagian yang lain. Contohnya bahagian mengilang, pekerjaanya diberi gaji yang lebih berbanding dengan bahagian membungkus. Antara sebab-sebabnya ialah bahagian ini kerjanya lebih berat dan merbahaya.

Gaji dibayar mengikut bilangan hari seseorang pekerja itu datang bekerja. Pembayaran gaji dibuat 2 kali dalam sebulan. Semua pekerja akan menerima bayaran gaji pendahuluan sebelum 20 haribulan untuk gaji yang meliputi dari lhb. - 8hb. tersebut. Bayaran kedua ialah untuk gaji yang meliputi dari 9hb. - 31hb. dan akan dibayar

sebelum 8hb. bulan berikutnya.

Seseorang pekerja yang ingin berhenti bekerja mestilah memberitahu pihak majikan satu minggu sebelum tarikh berhenti. Sekiranya ia gagal berbuat demikian gaji untuk seminggu tidak akan dibayar. Bagi pihak majikan pula, sebelum mereka memberhentikan seseorang pekerja, pekerja berkenaan akan diberi amaran sebanyak dua kali. Jika kali ketiga ia tetap membuat sesuatu yang tidak menyenangkan majikan, ia akan diberhentikan tanpa diberi tempoh. Seseorang pekerja yang tidak hadir kerja selama 3 hari berturut-turut tanpa sebab, dikira berhenti kerja tanpa notis. Jadi ia akan kehilangan gaji untuk seminggu. Biasanya seseorang pekerja itu akan berhenti sebaik sahaja ia menerima gajinya.

Selain daripada potongan SOCSO, pekerja-pekerja yang bekerja melebihi 3 bulan akan dikenakan potongan KWSP (Kumpulan Wang Simpanan Pekerja) mengikut kadar gaji yang diperolehi setiap bulan. Proses pemotongan KWSP ini adalah seperti dalam Jadual 2.6.

(c) Kebajikan. Semua pekerja berhak mendapat cuti sakit bergaji bergantung pada lama mereka bekerja, iaitu:-

(i) 14 hari setahun bagi yang bekerja kurang dari 2 tahun.

(ii) 18 hari setahun bagi yang bekerja selama 2 - 5 tahun.

(iii) 22 hari setahun bagi yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Jadual 2.6: Kadar Potongan KWSP

Kadar Gaji (\$)	Potongan Gaji Pekerja (\$)	%	Potongan Gaji Majikan (\$)	%	Jumlah (\$)
80 - 100	9	9	11	11	20
100 - 120	11	9.16	14	11.66	25
120 - 140	13	9.28	16	11.43	29
140 - 160	15	9.4	18	11.25	33
160 - 180	17	9.4	20	11.11	37
180 - 200	18	9	22	11	40
200 - 220	20	9.09	25	11.36	45
220 - 240	22	9.16	27	11.25	49
240 - 260	24	9.23	29	11.15	53
260 - 280	26	9.28	31	11.07	57
280 - 300	27	9	33	11	60

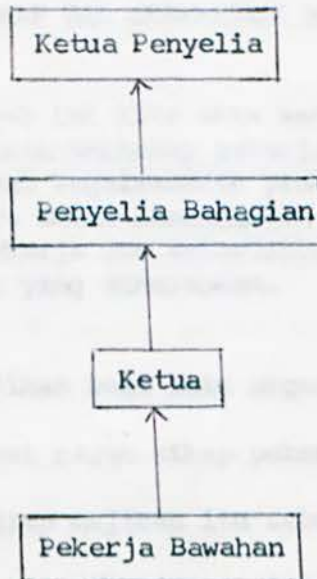
Selain daripada mendapat cuti sakit bergaji pekerja juga dibenarkan pulang lebih awal dari biasa sekiranya mereka mencapai 'target' pengeluaran yang ditetapkan. Untuk mereka yang ingin meneruskan bekerja walaupun sudah mencapai 'target' akan menerima bonus untuk pengeluaran yang melebihi 'target'. Contohnya dalam SISTEM 23, 'target' kasut jenis Amber ialah 800 pasang bagi syif siang dan 650 pasang bagi syif malam. Sekiranya pekerja-pekerja dari konveyer ini mencapai targetnya, mereka akan diberi bonus 70¢ seorang. Mereka juga diberi kebenaran untuk pulang lebih awal dari biasa jika mereka mencapai 'target' sebelum habis masa kerja.

Gaji tambahan akan diberi jika mereka dapat menambah pengeluaran iaitu setiap 25 pasang kasut yang melebihi 'target' akan dibayar bonus. Bonus ini dibayar melalui sistem kupon.

Selain daripada sistem 'target', sistem 'piece-rate' juga diamalkan tetapi hanya terhad pada bahagian mengilang sahaja. Tetapi pembayaran yang dilakukan tidak begitu jelas. Dari seorang pekerja, pengkaji mendapat tahu untuk satu bancuhan susu getah (latex) dibayar 60¢ dan ada pula yang mengatakan 80¢. Jadi 10 kali bancuhan, seseorang itu sudah mendapat antara \$6.00 - \$8.00. Pembayaran yang dibuat ini setimpal dengan keadaan pekerjaan yang sememangnya merbahaya kerana pekerja-pekerja ini bergelumang dengan bahan-bahan kimia yang beracun.

(d) Kenaikan Pangkat. Tentang kenaikan pangkat, seorang pekerja bawahan mulanya akan dinaikkan ke pangkat ketua (leader) kemudian menjadi Penyelia (Supervisor) Bahagian dan akhirnya Ketua Penyelia. Semua ini bergantung pada pengalaman, pelajaran dan rekomen dari penyelia masing-masing. Seorang pekerja bawahan ini biasanya dinaikkan pangkat sehingga penyelia bahagian sahaja. Peluang beginipun tipis kerana sesuatu kenaikan itu hanya berlaku bila jawatan tersebut dikosongkan. Kadang kala, pekerja yang mempunyai kelulusan akademik yang baik seperti Sijil Rendah Pelajaran (SRP), Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) atau Sijil Tinggi Persekolahan (STP), diambil bekerja di dalam pejabat. Pihak kilang memberi keutamaan ini kepada pekerja-pekerjanya dan tidak akan mengiklankan jawatan kosong ini di dalam akhbar sekiranya ada pekerja yang layak untuk jawatan tersebut. Secara kasar sistem kenaikan pangkat adalah seperti berikut.

Rajah 4: Sistem Kenaikan Pangkat



Walaupun pekerja-pekerja ini dijanjikan dengan berbagai kemudahan, tetapi pada realitinya segala janji-janji tersebut tidak dipenuhi. Berbagai kekecuan berlaku antara majikan dan pekerja ini.

BAB III

SIKAP DAN ORGANISASI MAJIKAN

Di dalam bab ini kita akan meninjau tentang sikap majikan terhadap pekerja. Juga kita akan melihat bagaimanakah pendirian mereka dalam usaha untuk meninggikan prestasi pekerja-pekerja dan seterusnya mengaut keuntungan yang diharapkan.

Setiap majikan bagi satu organisasi perusahaan yang besar akan menghadapi berbagai ragam sikap pekerja yang mana membawa kepada beberapa masalah. Setiap majikan itu seboleh mungkin cuba memenuhi kehendak-kehendak pekerja-pekerjanya; tetapi kadang-kadang keadaan tidak mengizinkan. Perkara ini juga terjadi pada majikan di kilang ini terutama apabila pekerja-pekerjanya menuntut kenaikan gaji. Majikan bukan tidak faham kedudukan pekerja-pekerjanya, tetapi kilang ini menghadapi kerugian.

Oleh kerana majikan terpaksa menanggung kerugian dalam perusahaan pengilangan, maka mereka telah mengambil sikap pasif terhadap segala rungutan yang dibuat oleh pekerja-pekerjanya. Di sini majikan patut dipersalahkan kerana mereka menyembunyikan duduk perkara yang sebenarnya daripada pengetahuan pekerja-pekerjanya. Sikap majikan yang begini telah menimbulkan reaksi yang negatif oleh pekerja-pekerja terhadap mereka. Pekerja-pekerja merasakan majikan tidak mementing langsung tentang kebajikan mereka. Jika ada masalah yang timbul bersabit dengan pekerja dan kilang, majikan akan bermesyuarat sesama

sendiri sahaja. Mungkin kerana sebuah Kesatuan Sekerja tidak wujud di sini, maka tidak ada wakil yang mewakili pihak pekerja di dalam mesyuarat-mesyuarat yang bersabit dengan kilang dan kebajikan kilang. Oleh kerana sikap majikan yang begitu pasif maka banyak masalah yang berhubung dengan pekerja tidak dapat diatasi.

Setiap perusahaan yang dijalankan bertujuan mendapat keuntungan yang berlipat ganda. Untuk mencapai matlamat ini maka pihak majikan terpaksa mengambil inisiatif sendiri untuk mendapat kerjasama dari semua pihak terutama pihak pekerja. Dalam kes kilang ini, pengkaji dapati kerjasama antara majikan tidak begitu baik. Walaupun berbagai cara dibuat untuk meninggikan 'incentive' pekerja dalam pekerjaan, namun segala percubaan ini disambut dengan dingin. Untuk mendapat pengeluaran yang tinggi segala masalah dan halangan mestilah diatasi. Kata W. Taylor;

"It was always found that output increased when some of the hinderances to effectiveness had been removed by adjusting the work more closely to the natural capacity."¹⁰

Salah satu cara untuk menguatkan 'incentive' pekerja-pekerja ialah dengan memperkenalkan cara 'target'. Sistem ini dikenali dengan Sistem 23. 'Conveyer' yang dapat mengeluarkan pengeluaran ke tahap yang ditentukan akan diberi beberapa keistimewaan.

'Target' yang perlu dicapai adalah seperti berikut:-

Minggu	Jumlah Kasut	Jumlah Kasut
	Syif Siang	Syif Malam
1	700 pasang	550 pasang
2	750 pasang	600 pasang
3	800 pasang	650 pasang

Rajah 4:

Sistem ini dikenali dengan SISTEM 23 kerana satu 'conveyor' itu mempunyai 23 orang pekerja, termasuk ketuanya. Setiap pekerja akan diberikan tanggungjawab dan kerja yang sama berat dan sama banyak. Bonus pengeluaran akan dibayar tidak lewat dari 3 hari selepas hari pengeluaran di mana 'target' diperolehi. Setiap 25 pasang yang melebihi 'target' akan dibayar kepada tiap-tiap pekerja termasuk ketuanya, bonus lebih pengeluaran.

Bayaran bonus adalah seperti berikut:-

Bonus-bonus ini akan dibayar dengan cara memberi kupon. Walaupun sistem 23 diperkenalkan, namun agak sukar untuk pekerja-pekerja ini mencapai 'target'nya kerana selalu berlaku 'bottle-neck'. Ada lima bahagian yang perlu dilakui sebelum sepasang kasut itu lengkap. Permulaannya ialah di bahagian mengilang iaitu di sini getah untuk tapak kasut disediakan. Apabila getah ini selesai dibentuk dan boleh digunakan, ianya akan dihantar ke tempat memotong tapak kasut (juga di bawah bahagian mengilang). Apabila tapak sudah dipotong, ianya

Jadual 3.1: Kadar Bayaran Bonus

Pengeluaran Kasut	Pengeluaran Kasut	Bonus lebih pengeluaran untuk tiap-tiap pekerja (\$/¢)	Bonus Pengeluaran (¢)	Jumlah Besar Bonus (\$/¢)
Syif Siang (Pasang)	Syif Malam (Pasang)			
825	675	20	70	90
850	700	45	70	1.15
875	725	75	70	1.45
900	750	1.10	70	1.80
925	775	1.50	70	2.20
950	800	1.95	70	2.65
975	825	2.45	70	3.15

dihantar pula ke bahagian memasang. Bahagian memasang ini bukan sahaja berurusan dengan bahagian mengilang, bahkan dengan bahagian menjahit. Bahagian menjahit ini menyediakan bahagian atas kasut (upper). Bila kedua-dua bahan ini sudah ada, baharu boleh diteruskan proses pemasangan kasut. Kasut ini kemudian akan dihantar ke tempat memasak (bawah bahagian memasang) untuk dimasukkan ke dalam 'container' selama 40 minit. Akhir sekali kasut-kasut ini dihantar ke bahagian membungkus.

Kalau satu bahagian lambat mengeluarkan pengeluaran maka bahagian yang bergantung kepadanya akan turut terganggu dan tergendala. Bahagian yang terpenting dalam proses ini ialah bahagian mengilang. Di sinilah bermulanya proses membuat kasut. Kerap kali bahagian inilah yang melambatkan pengeluaran. Hal begini berlaku kerana pekerja-pekerja di bahagian ini kadang-kadang mogok tidak datang kerja atau melambatkan kerja apabila lambat menerima gaji. Keadaan yang sama juga terjadi kerana kilang ini selalu keputusan kuasa elektrik. Oleh kerana di bahagian mengilang ini hampir keseluruhan prosesnya dijalankan dengan menggunakan mesin, keputusan elektrik bermakna kerja-kerja tidak dapat diteruskan.

Selama pengkaji membuat kajian, tidak kurang dari 5 kali¹¹ kuasa letrik terputus. Jangka waktu letrik ini terputus ialah di antara 1 minit hingga membawa ke 1 jam. Pengkaji mendapat tahu pernah di satu ketika kuasa letrik ini terputus terlalu lama menyebabkan Pengarah Kilang menyuruh pekerja-pekerjanya pulang sahaja.

Kerapkali bahagian yang mencapai 'target' ialah bahagian jahitan. Ini adalah kerana pekerja-pekerja ini bekerja secara perseorangan. Jadi tidak berlaku perselisihan faham dan dengki mendengki. Setiap pekerja di bahagian menjahit, mempunyai mesin jahit sendiri dan bertanggungjawab ke atasnya. Jika berlaku apa-apa kerosakkan ia mesti melaporkannya kepada ketuanya atau penyelia bahagian. Di bahagian sistem 23, oleh kerana mereka yang terlibat adalah ramai maka perasaan dengki timbul. Ada pekerja yang merasakan ia membuat kerja lebih dari pekerja lain tetapi memperolehi gaji yang sama. Di sini akan timbul perselisihan faham yang akan membawa kepada kegagalan sistem ini. Sifat dengki mendengki ini tidak dapat dikikiskan dari semua individu. Jadi, untuk menjayakan sistem 23 ini, seseorang ketua atau penyelia bahagian tersebut mestilah cekap bertindak sekiranya berlaku apa-apa perselisihan faham. Seboleh mungkin ia mestilah memberi kerja yang sama berat antara pekerja-pekerjanya. Jangan pula ada perasaan 'pilih kasih' yang ketara pada seseorang pekerja itu.

Bahagian yang dianggap paling malang ialah bahagian membungkus. Oleh kerana bahagian ini adalah bahagian terakhir dalam proses pengeluaran mereka tidak pernah berpeluang untuk pulang awal dari biasa seperti bahagian-bahagian lain. Pada waktu permulaan kerja, tidak banyak kerja yang dapat mereka lakukan. Hanya apabila masa bekerja hampir tamat, bertimbun-timbun kasut dihantar ke bahagian ini. Pada ketika ini mereka terpaksa bertungkus lumus menyiapkan pembungkusan kasut. Sistem 'target' tidak sesuai digunakan di bahagian ini kerana kedudukannya yang terakhir dalam proses pengeluaran

menyebabkan mereka tidak dapat mencapai 'target' yang diperlukan. Apabila kasut akan dikeluarkan untuk diekspot, pekerja-pekerja di bahagian ini sudah tentu dipaksa mengambil 'over-time'.

Insentif lain yang digunakan di kilang ini ialah cara 'piece-rate'. Cara ini banyak diamalkan di bahagian mengilang. Pembayaran dibuat kepada banyaknya pengeluaran yang dapat dikeluarkan oleh seseorang pekerja itu. Setiap pengeluaran ditetapkan dengan harga yang tertentu. Cara ini telah mendapat sambutan yang baik di kalangan pekerja-pekerja di bahagian ini. Dengan cara ini mereka dapat menunjukkan kecekapan masing-masing di samping memperoleh bayaran yang lumayan. Mereka bekerja dengan cepat dan tidak membuang masa. Cuma yang malangnya, mereka dilambatkan oleh keadaan seperti kerosakan mesin atau keputusan elektrik.

Selain daripada insentif yang bersifat materialistik (monetary), terdapat juga cara insentif yang tidak bersifat 'monetary'.

"... there could be non-financial incentives, that workers could be motivated by something other than money."¹²

Pekerja-pekerja juga seperti manusia lain. Mereka memerlukan seorang majikan yang mengambil tahu tentang keadaan mereka atau memberi apresiasi pada pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh yang demikian, pada setiap sambutan Hari Buruh, seorang pekerja terbaik akan dipilih dari setiap bahagian, dan dari sini pula dipilih seorang pekerja terbaik bagi keseluruhan bahagian. Beberapa syarat dikanakan pada mereka yang bertanding iaitu telah bekerja sekurang-kurangnya

dua tahun, mempunyai disiplin yang baik, dedikasi pada kerja dan mempunyai kecekapan yang baik. Pemilihan tersebut dibuat oleh penyelia bahagian masing-masing.

Dari temubual secara 'informal' dengan pekerja-pekerja, pengkaji mendapati bahawa perasaan tidak puashati dan dengki mendengki berlaku. Mereka menuduh bahawa pemilihan yang dibuat tidak adil kerana selalu berlaku peristiwa pilih kasih. Biasanya yang menjadi pilihan ialah mereka yang baik dengan penyelia atau mempunyai perhubungan kekeluargaan. Mereka yang tidak terpilih merasakan mereka telah didiskriminasi. Pengkaji sendiri tidak pasti tentang kebenarannya.

Sempena Hari Buruh ini juga, pihak majikan telah memberi kasut-kasut percuma kepada semua pekerjanya. Malangnya kasut-kasut yang diberikan itu tidak bermutu tinggi kerana ianya diambil dari setor kasut-kasut yang di'reject'. Oleh yang demikian, pekerja-pekerja tidak tertarik untuk memiliki hadiah-hadiah tersebut. Ada kalanya pula, saiz yang diberikan terlalu besar atau terlalu kecil. Kerap kali saiz kasut tersebut adalah terlalu besar kerana kasut-kasut itu dibuat untuk dipakai oleh pengguna-pengguna di negara Barat yang sememangnya bertubuh besar.

Setiap bulan pihak majikan memberi elaun kepada pekerja-pekerjanya. Elaun ini bukan gaji pekerja itu tetapi ganjaran dari majikan kepada pekerja-pekerja yang tidak ponteng dari kerja lebih dari satu hari dalam sebulan. Insentif ini diperkenalkan oleh majikan

untuk mengurangkan kadar ketidakhadiran dan mengurangkan pekerja-pekerja dari berhenti (labour turnover). Masalah perberhentian pekerja-pekerja ini merupakan masalah utama di mana-mana kilang atau industri. Ini dipersetujui oleh Linda Lim. Katanya;

"Labour problem is a greater problem than hiring and the major problem faced by many firms."¹³

Elaun yang diberikan kepada pekerja-pekerja ialah di antara \$10/- - \$25/- bergantung kepada lamanya seseorang pekerja itu berkhidmat di kilang ini. Kalau pekerja itu telah bekerja lebih dari 3 tahun, ia akan memperolehi elaun antara \$20/- - \$25/-.

Dari temuduga yang dijalankan dengan pihak majikan, pengkaji diberitahu bahawa mereka sering menaikkan gaji para pekerja. Anihnya, cara kenaikan gaji itu tidak jelas. Ada pekerja yang dinaikkan gajinya setiap 3 bulan, ada pula 6 bulan sekali dan sebagainya. Kadar kenaikan gaji itu juga tidak tetap. Mungkin kerana kekeliruan inilah yang menyebabkan pekerja-pekerja tidak puashati dengan gaji mereka. Mereka menuduh majikan tidak menaikkan gaji mereka walaupun telah lama bekerja. Oleh yang demikian timbullah perasaan tertindas.

Pihak majikan semestinya mempunyai sistem yang sistematik dalam proses kenaikan gaji ini. Ini oleh untuk mengelakkan dari timbulnya kekeliruan di kalangan pekerja-pekerja. Bila persoalan ini diajukan kepada majikan, mereka memberitahu bahawa kadar kenaikan gaji seseorang pekerja bergantung kepada kecekapannya, kedatangannya,

disiplin, lama bekerja, dan rekomen-rekomen dari penyelia-penyelia. Selain daripada itu mereka juga bergantung pada kadar untung rugi kilang sendiri.

Tentang gaji ini, majikan sendiri mengakui bahawa ianya agak rendah. Walaupun mereka menerima berbagai rungutan dan tuduhan dari pekerja-pekerja, mereka tidak dapat berbuat apa-apa lagi kerana wang yang mereka perolehi dari jualan pengeluaran itu sendiri tidak mencukupi untuk memberi bayaran yang lebih tinggi. Lagipun kilang ini sering mengalami kerugian. Majikan mengakui bahawa keadaan begini membuat mereka serba salah. Mereka akui juga hanya wang atau gaji yang tinggi sahaja dapat menolong mereka mendapat kerjasama dari pekerja-pekerja. Ini jelas dari tulisan Linda Lim;

"Money is the only true incentive for workers to work harder."¹⁴

Dalam keadaan ini, majikan juga patut dipersalahkan kerana tidak memberitahu kedudukan yang sebenarnya kepada pekerja-pekerja. Oleh sebab pekerja-pekerja tidak mengetahui tentang duduk perkara yang sebenar, mereka sentiasa sahaja mendesak majikan menaikkan gaji mereka. Pihak majikan enggan memberitahu keadaan yang sebenarnya kerana takut kehilangan pekerja-pekerja. Mereka bimbang lebih ramai lagi pekerja-pekerja akan berhenti dan mencari pekerjaan lain. Ini akan menambahkan beban masalah kilang yang sedia ada atau lebih buruk lagi kemungkinan kilang ini ditutup terus.

Selain daripada insentif-insentif yang disebut di atas,

majikan juga menyediakan lain-lain kemudahan untuk pekerja-pekerja dengan harapan akan meninggikan lagi motivasi mereka dalam pekerjaan. Kemudahan pengangkutan disediakan. Walaupun pekerja-pekerja terpaksa membayar tambang bas tetapi kadar yang mereka bayar itu telah dikurangkan melalui subsidi dari pihak majikan. Hal ini tidak diketahui oleh pekerja-pekerja. Subsidi yang diberikan ialah sebanyak 50% atau separuh dari harga yang sebenarnya.

Pekerja-pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 bulan diberi kemudahan menggunakan perkhidmatan kesihatan yang disediakan oleh pihak kilang. Mereka mendapat rawatan percuma dari hospital yang berdekatan, sekiranya menghadapi apa-apa penyakit. Makanan yang dijual di kantin juga telah dikurangkan oleh pihak majikan. Majikan sendiri menjadi taukeh kantin tersebut dan membayar gaji kepada pekerja-pekerja kantin itu. Pengkaji sendiri mengakui bahawa harga makanan di kantin ini adalah murah dan makanannya pula setimpal dengan harga. Contohnya laksa asam dan meehoon goreng dijual dengan harga 30¢ sepinggan. Keadaan ini juga tidak diketahui oleh pekerja-pekerja. Selama ini mereka menyangkakan mereka membayar harga yang penuh.

Di surau yang sedia ada pula, pada setiap petang hari Selasa diadakan ceramah-ceramah ugama oleh penceramah-penceramah yang dijemput khas oleh pihak majikan. Malangnya, sambutan yang diberikan begitu dingin. Selama pengkaji berada di sana, tidak ada satu ceramah pun diadakan. Pengkaji difahamkan bahawa perkara begini sudah menjadi satu yang lumrah. Kalau penceramah datang pun, pekerja-pekerja tidak

datang. Kadang-kadang keadaan sebaliknya pula yang berlaku, memandangkan penceramah yang datang itu bukan dibayar gaji.

Sambutan dingin yang diberikan itu disebabkan oleh beberapa faktor yang antaranya ialah pekerja-pekerja terpaksa datang lebih awal dari biasa ke tempat kerja dengan tambang bas sendiri. Ceramah ini diadakan pada pukul 3.00 petang - 4.30 petang. Mungkin kerana majikan sendiri tidak pernah hadir di ceramah tersebut maka pekerja-pekerja juga tidak segan silu memonteng kelas ugama. Lagipun tidak ada arahan yang tegas dari pihak majikan menyuruh pekerja-pekerja itu hadir ke ceramah tersebut. Ini ditambah lagi dengan tiadanya kesedaran ugama yang mendalam di kalangan pekerja-pekerja remaja.

Pertandingan sukan antara majikan dan pekerja diadakan pada setiap lhb. Mei (Hari Buruh). Pada masa lain hubungan sosial begini tidak wujud di antara majikan dan pekerja. Hubungan yang wujud hanyalah hubungan 'formal' di masa kerja. Selepas kerja, walaupun pekerja-pekerja ini bertemu dengan majikannya di luar, mereka tidak bertegur sapa. Hanya dengan satu hari tidak memadai untuk mengujudkan rasa sefahaman yang erat antara majikan dan pekerja ini. Pada waktu ini sahajalah pekerja-pekerja berpeluang bermesra dengan pihak majikan. Oleh kerana masanya terlalu singkat, perasaan mesra tidak kekal. Jurang perbezaan antara majikan dan pekerja jelas kelihatan dari segi pakaian, pergaulan dan di dalam interaksi sosial yang lain.

Kadangkala, pihak majikan akan menganjurkan rombongan pergi berkelah atau membuat lawatan ke beberapa tempat menarik.

Pengkaji difahamkan bahawa sambutan yang diberikan oleh pekerja-pekerja amat menggalakkan, tetapi rombongan seperti ini jarang diadakan. Kalau adapun biasanya majikan ini pergi sesama mereka dan pekerja pula sesama sendiri. Oleh yang demikian majikan dan pekerja terpisah jauh. Dalam lawatan-lawatan yang disebut tadi, pekerja-pekerja membayar tambang sendiri dan tidak ada subsidi dari majikan. Sebelum pengkaji datang membuat kajian mereka baharu sahaja melawat Lembah Bujang di Kedah. Semua lawatan ini dilakukan pada hari Jumaat.

Pada permulaan kilang ini ditubuhkan berbagai acara menarik diadakan seperti pertandingan Nyanyian, Ratu Cantik, Jamuan Makan Malam Tahunan dan sebagainya. Acara-acara begini tidak dapat diteruskan kerana berlaku berbagai kejadian yang tidak diingini yang mana pihak majikan terpaksa menanggung risikonya. Ibubapa-ibubapa pekerja wanita dari kampung-kampung yang berdekatan telah datang membuat aduan bahawa anak-anak gadis mereka lambat pulang dan ada pula langsung tidak pulang. Peraduan Ratu Cantik pula dikutuk keras oleh ibubapa-ibubapa dan masyarakat sekeliling kerana ianya bertentangan dengan hukum agama Islam dan norma-norma masyarakat Melayu.

Oleh sebab cemuhan-cemuhan yang dilemparkan oleh masyarakat terhadap majikan, acara-acara yang dapat menarik minat pekerja-pekerja kilang ini terpaksa dihentikan. Sekarang tidak pernah diadakan apa-apa upacara di waktu malam. Semua aktiviti dibuat di siang hari.

Majikan sedapat mungkin ingin memperbaiki prestasi pekerja-pekerjanya. Namun begitu, langkah-langkah positif seperti memberi

kursus kepada pekerja-pekerja yang telah lama bekerja tidak dilakukan. Ini menyebabkan, walaupun seseorang pekerja yang sudah bertahun-tahun bekerja di sini ia tetap dianggap sebagai pekerja tidak mahir. Oleh yang demikian, pekerja-pekerja ini tidak mengambil inisiatif langsung untuk berlumba-lumba bagi mendapat perhatian yang baik di kaca mata majikan. Mereka berpendapat bahawa apapun kebaikan yang mereka lakukan tidak akan mendapat ganjaran sewajarnya dari pihak majikan. Sikap mereka yang begini menyebabkan majikan menghadapi masalah dalam mentadbirkan perjalanan proses pengilangan. Akibatnya majikan sentiasa menanggung kerugian. Seperti kata Winslow Taylor;

"... when men are paid according to the position they fill and not according to their individual character, energy, skill and reliability, the ambitious men soon conclude that since there is no profit in their working hard, the best thing for them to do is to work as little as they can and still keep their position."¹⁵

Majikan tidak mahu memberikan kursus yang khusus kepada pekerja-pekerja lama kerana takut pekerja-pekerja ini akan berhenti bekerja apabila mendapat tawaran pekerjaan lain yang lebih baik. Ini akan merugikan kilang.

Dari kaca mata pengkaji, pengkaji merasakan bahawa segala motivasi yang dilakukan oleh pihak majikan tidak mendatangkan hasil yang positif. Pengeluaran masih lagi di tahap yang lama. Ini jelas sekali apabila kilang gagal mentadbir sistem 23. Sistem ini gagal mencapai 'target' yang dikehendaki.

Pendapat pengkaji ini tidak dipersetujui oleh pihak majikan. Mereka menyatakan bahawa keadaan adalah lebih baik sekarang berbanding dengan masa lalu. Kata mereka, kerugian masih dialami tetapi dapat dikurangkan. Walaupun begitu kenyataan ini tidak menjelaskan apakah kebaikan yang didapati dari insentif-insentif yang mereka perkenalkan.

Memang tidak dapat dinafikan bahawa mereka telah mencuba dengan sedaya upaya untuk menjayakan insentif-insentif yang mereka lakukan itu. Ini adalah kerana mereka telah dijanjikan dengan ganjaran yang lumayan di dalam satu mesyuarat kilang, seandainya kilang mendapat keuntungan banyak mana sekalipun. Dengan janji dan semangat yang berkobar-kobar inilah pihak majikan sentiasa mencari jalan bagi mengatasi segala kerumitan yang dihadapi. Walaupun begitu usaha-usaha mereka ini belum mendapat ganjaran yang sewajarnya kerana pekerja-pekerja tidak mahu memberi kerjasama. Dalam fikiran mereka tersemat rasa tidak puashati yang mendalam menyebabkan mereka tidak nampak kebaikan-kebaikan yang dilakukan oleh majikan pada mereka. Sekiranya pemikiran ini tidak dihapuskan, sia-sialah segala usaha pihak majikan memperkenalkan pelbagai insentif.

Kata W. Taylor;

"It is not on efficiency device, it is not a system of figuring costs, a system of paying men, a piecework system, a bonus system... what it involves is a complete mental revolution on the part of working men towards their fellow men and towards their employers... and equally complete mental evolution on the part of management..."¹⁶

Jelaslah bahawa dari kenyataan di atas, segala usaha untuk meninggikan pengeluaran mesti disertai dengan daya usaha yang kuat dan tidak mengenal jemu.

BAB IV

BURUH: LATARBELAKANG DAN SIKAP

Di dalam bab ini kita akan meninjau tentang sikap pekerja terhadap majikan, pekerjaan, masa depan, sesama sendiri, pendapatan, latarbelakang dan sebagainya akibat dari hubungan mereka dengan majikan dan masyarakat.

Sebagaimana yang terdapat dalam mana-mana organisasi, perhubungan antara majikan dan pekerja adalah berasaskan uraian tugas masing-masing mengikut kepentingan kedua belah pihak dalam mencapai matlamat bersama. Kalau pekerja mempunyai tumpuan untuk memperolehi pembayaran sebanyak mungkin dari perkhidmatan tenaga mereka maka majikan pula ingin mendapat keuntungan sebanyak mungkin dari perkhidmatan yang mereka terima. Hakikat daripada matlamat ini, timbullah berbagai pendapat dan pandangan antara kedua-dua belah pihak bagi menjaga kepentingan masing-masing.

4.1 Latarbelakang Pekerja

Data-data mengenai latarbelakang pekerja ini adalah didapati dari temuduga dalam soalan kajiselidik dan dari 'participant observation'. Seramai 40 orang responden diambil untuk dijadikan 'sample'.

Data-data mengenai latarbelakang responden-responden akan didasarkan pada faktor-faktor bangsa, umur, saiz keluarga, taraf pendidikan, status perkahwinan dan sebagainya. Semua faktor-faktor ini akan dikaitkan dengan sikap para pekerja.

(a) Umur

Dari segi umur, kebanyakan responden adalah terdiri dari mereka yang dalam peringkat remaja. Sila lihat Jadual 4.0.

Jadual 4.0: Taburan Umur Berdasarkan Jantina

Umur (Tahun)	Lelaki	Perempuan	Jumlah	Peratus
16 - 20	6	5	11	27.5
21 - 25	10	8	18	45
26 - 30	3	7	10	25
30	1	-	1	2.5
Jumlah	20	20	40	100

Seperti yang terlihat di atas, kebanyakan pekerja terdiri daripada mereka yang berumur 30 tahun kebawah. Daripada 40 responden yang dipilih, 39 daripada mereka termasuk di dalam golongan ini (97.5%). 11 orang dalam kumpulan umur 16 - 20, 18 orang dalam kumpulan 21 - 25, 10 orang dalam kumpulan 26 - 30 dan hanya 1 orang berumur lebih daripada 30 tahun.

Fenomena di atas menerangkan bahawa ianya sejajar dengan matlamat kerajaan di bawah DEB. Kerajaan mendirikan kilang ini untuk memberi pekerjaan pada anak-anak petani yang menganggur.

Pembahagian umur berdasarkan jantina tidak banyak bezanya. Dari data di atas kita mendapat gambaran bahawa remaja yang keluar bekerja

adalah dari golongan yang baru lepas masa persekolahan - samada di peringkat SRP atau SPM.

(b) Status Perkahwinan

Jadual 4.1: Kedudukan Status Perkahwinan Responden

Status	Bilangan	Peratus (%)
Berkahwin	8	20
Janda	3	7.5
Bujang	29	72.5
Jumlah	40	100

Data tentang status perkahwinan ini penting kerana status perkahwinan secara tidak langsung menentukan samada seseorang pekerja itu mengambil kerjanya secara **serious** atau sebaliknya. Biasanya mereka yang sudah berkeluarga bertekun dalam bekerja kerana takut kehilangan mata pencarian. Bagi mereka kerja di kilang adalah tetap dan tidak terniat untuk mencari kerja lain. Ini berbeza dengan pendirian mereka yang masih bujang, terutama gadis-gadis. Kerja kilang ini hanya sementara sahaja iaitu sementara mendapat kerja yang lebih baik, atau mengisi masa lapang sebelum berkahwin (bagi gadis-gadis).

Dari Jadual 4.1, 72.5% pekerja terdiri daripada orang bujang. Cuma 20% sahaja yang berkahwin dan 7.5% pula adalah janda. Jelas menunjukkan bahawa kilang ini selaras dengan kehendak kerajaan memberi pekerjaan pada anak-anak muda yang masih menganggur di kawasan MADA.

(c) Taraf Pendidikan atau Persekolahan

Pelajaran adalah satu angkubah sosio-budaya yang amat penting bagi membolehkan seseorang itu bertindak secara rasional dalam membuat sesuatu keputusan (decision making). Taraf pelajaran juga dapat menerangkan mengapa seseorang itu memilih kerja di kilang. Selain daripada itu taraf pelajaran juga memberi pandangan tentang sikap pekerja pada penubuhan Kesatuan Sekerja.

Berhubung dengan pelajaran yang mereka perolehi, kesemuanya mendapati pendidikan formal sekurang-kurangnya sehingga Darjah 6.*

85% daripada mereka mendapat pelajaran dalam aliran Melayu, 12.5%, dalam aliran Inggeris dan 2.5% dalam aliran Tamil. (Lihat Jadual 4.2).

Jadual 4.2: Aliran Pendidikan Pelajaran Responden

Aliran	Bilangan	Peratus (%)
Melayu	34	85
Tamil	1	2.5
Inggeris	5	12.5
Jumlah	40	100

* Walaupun kesemua responden yang ditemuduga mempunyai pendidikan sekurang-kurangnya setakat Darjah 6, tetapi ada di antara mereka yang buta huruf, walaupun mendapat pendidikan sehingga Tingkatan 3.

Jadual 4.3: Taraf Pelajaran Yang Dicapai

Tingkat Pendidikan	Bilangan	Peratus (%)
Darjah 1 - 6	6	15
Tingkatan 1 - 3	19	47.5
Tingkatan 4 - 5	15	37.5
Tingkatan 5	0	-
Jumlah	40	100

Dari Jadual 4.3, kita dapati bahawa bilangan terbesar taraf pelajaran responden adalah antara Tingkatan 1 - 3, iaitu 47.5%. Kedua ialah golongan yang mendapat pelajaran sehingga Tingkatan 5. Mereka yang bersekolah peringkat rendah pula hanya 15%. Jelaslah bahawa kebanyakan pekerja-pekerja di sini adalah lepasan sekolah dan dalam peringkat remaja ketika mula-mula masuk bekerja.

Golongan yang mendapat pelajaran sehingga Tingkatan 5 inilah yang kerap berhenti kerja dan menganggap pekerjaan di sini hanya sementara. Walaupun mereka mendapat pelajaran sehingga Tingkatan 5, tetapi kelulusan mereka terlalu minima, sehinggalah sukar untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik.

Walaupun dalam data tidak terdapat mereka yang berkelulusan

*STP atau HSC, ini tidak bermakna pekerja-pekerja di sini hanya mereka

* Seorang pekerja kilang ini telah berjaya mendapat tempat di Universiti Malaya dan sekarang dalam Tahun I, Fakulti Ekonomi.

yang terdiri daripada lepasan Tingkatan 5. Dari pemerhatian, pengkaji dapati ada beberapa orang yang mempunyai kelulusan STP. Tetapi mereka bekerja di sini dalam masa yang singkat.

(d) Sebab-sebab Berhenti Sekolah

Berbagai alasan telah diberi bila ditanya sebab-sebab berhenti sekolah. Tidak semua yang berhenti sekolah itu kerana miskin atau tidak lulus. Ini terbukti dari Jadual 4.4.

Jadual 4.4: Sebab-sebab Responden Berhenti Persekolahan

Sebab-sebab Berhenti Sekolah	Bilangan	Peratus (%)
Tidak lulus	31	77.5
Tidak mampu	5	12.5
Malas/Bosan	2	5
Lain-lain sebab:		
Peribadi	2	5
Tidak tahu	1	2.5

Sebilangan besar responden berhenti sekolah kerana tidak lulus (77.5%). Yang tidak mampu pula ialah sebanyak 12.5%. 2 orang responden (5%) menyatakan bahawa mereka bosan untuk bersekolah dengan alasan tidak suka dikongkong atau selalu dimarahi oleh guru. Jadi mereka mengambil keputusan untuk berhenti sahaja. Ada pula seorang responden yang tidak tahu mengapa ia berhenti sekolah.

Tidak dinafikan bahawa petani ini kebanyakan hidup miskin.

Jadi tidak mampu meneruskan persekolahan anak-anak mereka. Walaupun ada pekerja yang tidak lulus itu tidak bersekolah secara formal, tetapi ada sebilangan kecil yang mengambil peperiksaan secara persendirian.**17

(e) Saiz Keluarga

Lazimnya golongan yang tidak mampu meneruskan pelajaran mereka datangnya dari keluarga yang ramai bilangan adik beradik. Di samping itu pula, ibubapa mereka sudah tua. Mereka ini juga terdiri daripada anak-anak petani. Kehidupan keluarga petani bersifat sara diri dan keseluruhan pendapatan mereka berada di paras garis kemiskinan antara \$100/- - \$250/- sebulan.

Dari kajian ini terdapat 70% keluarga yang mempunyai saiz keluarga antara 4 - 9 orang anak. Yang melebihi 10 orang anak pula sejumlah 15%. Nampaknya responden-responden ini datangnya dari keluarga yang besar bilangan ahlinya. (Jadual 4.5). Oleh kerana bilangan adik beradik yang ramai maka mereka terpaksa membantu ibubapa mereka dalam kehidupan seharian. Hanya 15% sahaja yang datang dari keluarga yang kecil bilangan adik beradik.

Boleh dikatakan 80% dari responden menyumbangkan pendapatan kepada keluarga. Hanya 20% sahaja yang tidak memberi langsung wang pendapatan pada keluarga, tetapi mereka ini bukanlah anak petani. Oleh

** Semasa pengkaji membuat kajian, peperiksaan SPM dan STP masih belum diumumkan. Apabila keputusan peperiksaan diumumkan ada pekerja yang mendapat keputusan yang baik (iaitu secara persendirian) berhenti kerja untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

yang demikian ramai di antara mereka yang tidak mempunyai tabungan. Mereka yang mempunyai tabungan ialah responden yang telah berkeluarga, janda dan responden yang ibubapa bekerja dengan kerajaan. Kalau mereka mampu menyimpan pun, hanyalah sebanyak \$5/- - \$20/-. Hal ini bergantung kepada sejauhmana mereka mengendalikan perbelanjaan bulanan mereka pada setiap bulan.

Jadual 4.5: Saiz Keluarga Responden

Bilangan Adik Beradik	Bilangan Responden	Peratus (%)
1 - 3	6	15
4 - 6	18	45
7 - 9	10	25
10	6	15
Jumlah	40	100

(f) Pekerjaan Ibubapa

Pekerjaan ibubapa responden secara tidak langsung menyebabkan mengapa responden-responden ini bekerja di kilang dalam peringkat umur yang muda. Ianya juga dapat menerangkan mengapa mereka tidak mampu meneruskan pelajaran anak-anak mereka.

Dari Jadual 4.6 menunjukkan bahawa 60% daripada bapa responden bekerja sebagai petani. 7.5% pula sebagai peniaga kecil dan 2.5% yang tidak mempunyai bapa. Jadinya 70% daripada responden mempunyai ibubapa yang mempunyai pendapatan yang rendah.

Jadual 4.6: Pekerjaan Ibubapa Responden

Jenis Pekerjaan	Bilangan	Peratus (%)
Kerajaan	12	30
Petani	24	60
Berniaga (kecil)	3	7.5
Tidak bekerja/mati	1	2.5
Jumlah	40	100

Bagi responden yang mempunyai bapa bekerja dengan kerajaan pula ialah 30%. Mereka ini bekerja bukan untuk menampung atau membantu keluarga tetapi untuk menghilangkan bosan, untuk berdikari atau mencari kebebasan. Mereka ini pula tinggal di kawasan bandar yang berhampiran.

Walaupun begitu, terdapat juga anak petani yang kaya bekerja di kilang ini. Mereka tidak mahu bekerja di sawah kerana kerjanya kotor dan teruk jika dibandingkan dengan kerja di kilang. Walaupun gaji tidak seberapa, ini tidak mereka persoalkan. Lagipun, ibubapa mereka masih kuat untuk mengerjakan sawah tanpa pertolongan dari mereka.

(f) Faktor Yang Menyebabkan Responden Bekerja

Jadual 4.7: Faktor Yang Menyebabkan Responden Bekerja

Faktor	Bilangan Responden	Lelaki	Perempuan	%
Membantu keluarga	14	9	5	35
Berdikari dan pengalaman	16	9	7	40
Tidak ada pilihan	10	2	8	25
Jumlah	40	20	20	100

Dari Jadual 4.7, 35% daripada responden bekerja untuk membantu keluarga. 40% pula bekerja untuk cuba berdikari dan mencari pengalaman (sementara mendapat kerja lain). Sejumlah 25% pula bekerja kerana tidak ada pilihan lain. Dari segi jantina, pekerja lelaki bekerja kerana ingin berdikari dan membantu keluarga. Kebanyakan pekerja wanita pula bekerja kerana tidak ada pilihan lain. Sedikit sahaja yang bekerja kerana ingin berdikari dan membantu keluarga jika dibandingkan dengan pekerja lelaki iaitu 30% : 45%.

Faktor utama mereka bekerja ialah untuk berdikari dan tidak ada pilihan, tidak bermakna yang mereka ini tidak membantu keluarga. Sebenarnya sebahagian besar daripada mereka membantu keluarga. Faktor tidak ada pilihan lain pula, juga banyak jumlahnya.

Walaupun terdapat faktor berdikari, pengalaman dan tidak ada pilihan, tidak bermakna yang mereka ini tidak membantu keluarga. Sebenarnya sebahagian besar daripada mereka membantu keluarga dari segi kewangan.

Seorang responden menyatakan ia bekerja kerana faktor peribadi.¹⁸ Responden ini memperolehi MCE dengan Gred 2. Sebelum ini beliau bekerja sebagai kerani di sebuah Bank di Pulau Pinang. Dengan kelulusan yang diperolehi, beliau mampu menjawat jawatan yang lebih baik. Kebanyakan masa luangnya dipenuhi dengan mengambil over-time.

Mereka yang termasuk dalam golongan "tidak ada pilihan" terdiri daripada mereka yang mempunyai kelulusan sekurang-kurangnya SPM. Mereka merasakan dengan kelulusan itu, mereka sepatutnya menjawat kerja

yang lebih baik. Tetapi kerja begitu sukar didapati. Setelah puas menunggu, mereka mengambil keputusan bekerja di kilang, sambil itu memohon juga kerja-kerja lain. Memandangkan pekerjaan di kilang tidak memerlukan syarat kelulusan yang tinggi dan mereka tidak terikat pula, jadi lebih baik bekerja daripada tidak bekerja langsung.

Golongan yang ingin berdikari dan mencari pengalaman, kebanyakannya terdiri daripada mereka yang baru sahaja lepas dari alam persekolahan. Sambil bekerja ada yang masih belajar. Ada pula yang bekerja sementara, sehingga bosan dan meneruskan persekolahan kemudiannya. Bagi mereka, kerja kilang ini tidak dapat menjamin masa depan mereka.

Walau apa faktor yang responden-responden ini berikan, tetapi mereka semua mengakui bahawa kedudukan mereka di kilang ini tidak stabil atau tidak terjamin. Sekiranya berlaku sesuatu keadaan yang tidak diingini ke atas perusahaan kilang, sumber pendapatan mereka akan terjejas.

Kesimpulannya, kita dapati faktor-faktor di atas berkait rapat antara satu sama lain. Semua faktor-faktor ini pula boleh disampaikan ke dalam satu faktor yang lebih besar iaitu sosio-ekonomi. Keadaan struktur ekonomi keluarga dan keadaan sosial yang mengelilingi mereka telah memberi pengaruh yang tidak sedikit.

(h) Pendapatan

Pendapatan yang dimaksudkan di sini termasuklah bayaran 'over-time'. Kalau tidak dimasukkan bayaran 'over-time' tidak ramai

pekerja yang mendapat gaji lebih dari \$100/- terutama pekerja baru.

Jadual 4.8: Taburan Pendapatan Responden

Pendapatan (Approx.) ¹⁹	Lelaki	%	Perempuan	%	Jumlah	%
\$100	-	0	-	-	-	-
\$100 - \$120	2	5	7	115	9	22.5
\$121 - \$140	-	-	2	5	2	5
\$141 - \$160	7	175	8	20	15	37.5
\$161 - \$180	2	5	2	5	4	10
\$181 - \$200	5	12.5	1	2.5	6	15
\$201	4	10	-	-	4	10
Jumlah	20	100	20	100	40	100

Seramai 26 orang responden mendapat pendapatan kurang daripada \$160/- sebulan (65%). Cuma 10 orang mendapat pendapatan antara \$161/- - \$200/- (25%). Jelas dari jadual di atas bahawa pendapatan pekerja-pekerja kilang ini adalah terlalu rendah, terutama dalam zaman inflasi ini. Gaji dari dahulu hingga sekarang tidak banyak berubah. Dengan pendapatan yang tidak seberapa ini, pekerja-pekerja ini terpaksa gunakan untuk perbelanjaan selama satu bulan - tambang bas, makan, pakaian, keluarga dan sebagainya. Setelah ditolak segala perbelanjaan kadang-kadang bakinya tidak mencukupi untuk disimpan. (Lihat Jadual 4.9).

Hanya 4 orang responden dari 40 orang yang ditemuduga memperolehi pendapatan lebih dari \$200/- (10%). Mereka semuanya terdiri daripada pekerja lelaki.

Jadual 4.9: Perbelanjaan Purata Responden untuk Sebulan
(Bagi yang tinggal di asrama)

Perbelanjaan purata untuk sebulan	Jumlah (\$)
Tambang bas	9.00
Yuran asrama	5.00
Makanan	50.00
Lain-lain hal (seperti pakaian, membantu keluarga, dll.)	30.00
Jumlah	94.00

Kalau dibandingkan pendapatan antara pekerja lelaki dan perempuan, jelas ada perbezaan yang agak ketara. Ini berlaku kerana gaji yang dibayar oleh majikan antara kedua-duanya adalah tidak sama. Pekerja lelaki yang baru bekerja dibayar \$4/- sehari sementara pekerja perempuan pula \$3.50¢ sehari (untuk syif siang). Perbezaan gaji juga terjadi kerana jenis pekerjaan yang dilakukan dan 'over-time' yang diambil adalah berbeza-beza. Oleh itu pekerja lelaki mendapat gaji yang lebih baik.

Dalam hal ini, majikan terpaksa memberi gaji yang lebih tinggi memandangkan pekerja lelaki sukar didapati berbanding dengan pekerja perempuan. Dengan demikian dapat menarik perhatian ramai pekerja lelaki bekerja di situ. Lagi pun, dengan pembinaan Kilang Tayar²⁰ yang berdekatan, maka ramai pekerja lelaki berhenti bekerja di sini, untuk bekerja di kilang Tayar. Pengkaji difahamkan bahawa gaji di kilang Tayar lebih tinggi iaitu \$5/- sehari. Masa kerjanya pula lebih pendek - dengan

- 3 syif iaitu dari pukul: 1. 7.00 pagi - 3.00 petang
2. 3.00 petang - 11.00 malam
3. 11.00 malam - 7.00 pagi

Walaupun kerja di kilang Tayar ini lebih berat namun, pekerja-pekerja ini tidak kesah sangat. Bagi mereka, wang adalah lebih penting. Biarlah tenaga lebih digunakan, asalkan ganjaran yang didapati adalah tinggi.

Maka tidak dapat dinafikan bahawa pendapatan memainkan peranan yang penting dalam mengekalkan seseorang pekerja. Pekerja akan berhenti sekiranya mendapat pekerjaan yang lebih baik bila-bila masa saja. Gaji juga menyebabkan timbulnya konflik di antara majikan dengan pekerja. Sekiranya pekerja dibayar dengan memuaskan, masalah begini tidak akan timbul. Oleh kerana gaji mereka yang rendah, pekerja-pekerja kilang ini merasakan mereka terlalu rendah dari segi sosial masyarakat. Keadaan ini diburukkan lagi, apabila mereka menerima cemuhan dari masyarakat sekeliling yang sememangnya memandang serong terhadap pekerja kilang. Pada pandangan mereka, gadis-gadis kilang ini bekerja hanya untuk mendapat kebebasan dan mencari jodoh.

4.2 Sikap Pekerja Terhadap Majikan

Pada pandangan pekerja di sini, majikan adalah dirujuk kepada mereka yang mendapat gaji tetap setiap bulan. Pekerja buruh pula ialah mereka yang mendapat gaji secara harian. Jadi mereka yang dianggap sebagai majikan ialah, Pengarah, Pengurus, Kerani-kerani, Supervisor (Penyelia) dan pekerja-pekerja pejabat yang lain. Mereka ini mempunyai

keistimewaan yang berbeza dari pekerja-pekerja kilang.

Dalam mengendalikan tugas harian, pihak penyelia adalah yang lebih bergaul rapat dengan pekerja. Walaupun hubungan mereka adalah bersemuka, tetapi mereka tidaklah mesra. Sepatutnya segala masalah pekerja, penyelia yang menyelesaikannya, tetapi pekerja-pekerja ini enggan berbuat demikian kerana mereka lebih percaya pada kawan-kawan yang sama setaraf. Hanya perkara-perkara yang agak berat seperti kerosakan mesin, pergaduhan yang teruk dan sebagainya sahaja yang dilaporkan. Perkara-perkara yang boleh disembunyikan dan tidak ketara seboleh mungkin disimpan dari pengetahuan penyelia. Kadang-kadang pekerja-pekerja ini terus menemui "Pegawai Counselling" untuk menyelesaikan masalah mereka.

Sebagai pekerja, seseorang itu mesti mematuhi segala perintah dari majikan. Ada pekerja yang menganggap disiplin yang dikenakan terlalu ketat dan ada yang anggap sederhana sahaja. Mereka yang menganggap disiplin yang dikenakan terlalu ketat adalah dari golongan yang sudah berkahwin atau sudah berumur, manakala mereka yang baru sahaja keluar dari sekolah tidak merasa disiplin ini mengongkong mereka. Ini mungkin kerana mereka sudah biasa dengan disiplin di sekolah yang lebih ketat. Pengkaji sendiri merasakan bahawa peraturan yang dikenakan adalah wajar dan tidak mengongkong. Mereka yang terasa terlalu dikongkong menganggap pihak majikan sebagai tidak bertimbang rasa dan timbul pula bibit-bibit kebencian terhadap pihak majikan.

Kalau ditinjau hubungan antara majikan dengan pekerja boleh

dikatakan tidak rapat. Ini disebabkan banyak matlamat pekerja-pekerja itu bercanggah dengan matlamat-matlamat majikan. Akibat tidak ada tolak ansur maka pihak pekerja mengambil sikap dingin terhadap majikan. Mereka merasa tidak puas hati dengan gaji yang mereka perolehi. Gaji mereka dianggap terlalu sedikit. Pekerja-pekerja telah cuba meminta pihak majikan mengkaji semula pembayaran gaji itu, tetapi telah tidak dipedulikan oleh majikan. Kegagalan majikan memenuhi kehendak mereka telah menyebabkan **kerenggangan** hubungan antara majikan dan pekerja. Pengkaji sendiri mengakui bahawa gaji yang pekerja-pekerja kilang x perolehi adalah terlalu rendah. (Lihat Jadual).

Jadual 4.10: Taburan Pendapatan Responden

Pendapatan (Approx.)	Lelaki	%	Perempuan	%	Jumlah	%
\$100	-	0	-	-	-	-
\$100 - \$120	2	10	7	35	9	45
\$121 - \$140	-	-	2	10	2	10
\$141 - \$160	7	35	8	40	15	75
\$161 - \$180	2	10	2	10	4	20
\$181 - \$200	5	25	1	5	6	30
\$201	4	20	-	-	4	20
Jumlah	20	100	20	100	40	200

* Pendapatan - termasuk 'over-time'. Tetapi tidak termasuk potongan EPF dan SOCSO.

Pendapatan yang dimaksudkan di sini termasuklah bayaran 'over-time'. Kalau tidak dimasukkan bayaran 'over-time', tidak ramai pekerja yang mendapat gaji lebih dari \$100/- terutama pekerja baru.

Seramai 26 orang responden mendapat pendapatan kurang daripada \$160/- sebulan (65%). Cuma 10 orang mendapat pendapatan antara \$161/- - \$200/- (25%). Jelas dari jadual di atas bahawa pendapatan pekerja-pekerja kilang ini terlalu rendah, terutama dalam zaman inflasi ini. Gaji dari dahulu hingga sekarang tidak banyak berubah. Dengan pendapatan yang tidak seberapa ini terpaksa diagihkan untuk perbelanjaan selama 1 bulan - tambang bas, makan, pakaian, keluarga dan sebagainya. Setelah ditolak segala perbelanjaan, kadang-kadang baki yang tinggal tidak mencukupi untuk disimpan.

Kalau dibandingkan pendapatan antara pekerja lelaki dan perempuan jelas ada perbezaan yang agak ketara. Ini berlaku kerana gaji yang dibayar oleh majikan antara kedua-duanya adalah tidak sama. Pekerja-pekerja lelaki yang baru bekerja dibayar \$4.00 sehari sementara pekerja perempuan \$3.50¢ sehari (untuk syif siang). Perbezaan gaji juga terjadi kerana jenis pekerjaan yang dilakukan.

Penyelia yang garang dan tidak mahu memahami masalah pekerja juga menjadi faktor kerenggan antara majikan dan pekerja. Penyelia-penyelia yang mendapat arahan dari pihak atasan telah mengguna kuasa mereka untuk memaksa pekerja-pekerja ini membuat kerja 'overtime' yang mana selalunya enggan dilakukan oleh pekerja-pekerja. Ini adalah kerana bayaran 'overtime' tidak setimpal dengan tenaga dan masa yang mereka

curahkan. Bayarannya terlalu sedikit dan ini tidak menarik minat mereka langsung untuk bekerja lebih masa. Bayaran 'overtime' ini tidak tetap. Kadang-kadang dikira dari segi "piece-rate" dan kadang-kadang dari segi jam. Ianya dibayar dengan penggunaan kupon. Biasanya seorang pekerja perempuan itu mendapat bayaran 'overtime' antara 50¢ - \$1.00 satu jam. Pekerja-pekerja ini lebih suka balik ke rumah dan berihat. Ada pula beberapa orang pekerja lelaki yang bekerja sambilan di sebelah malam untuk mencari wang lebih bagi menyara hidup. Pekerjaan sambilan ini lebih membawa keuntungan berbanding dengan kerja 'overtime', tetapi tidak dijelaskan oleh pekerja-pekerja ini berapa yang mereka perolehi. Walau bagaimanapun kerja ini tidak ada setiap masa.

Mereka yang sudah bersuami keberatan mengambil 'overtime' kerana lebih suka menumpukan masa di rumah bersama suami dan anak-anak. Akibat paksaan yang dilakukan oleh penyelia menyebabkan pekerja-pekerja benci dengan sikap mereka. Untuk mendapat kerjasama pekerja-pekerja ini, maka penyelia ini akan menengking pekerja itu atau tidak memulangkan kad kehadiran kepada pekerja-pekerja. Jika kad kehadiran tidak ditandatangani oleh penyelia maka pekerja itu tidak disahkan datang bekerja untuk hari tersebut. Kerap kali mereka yang mengambil 'overtime' ialah mereka yang muda dan mereka yang mudah ditakutkan seperti orang-orang baru.

Sikap tidak puas hati pekerja ini juga timbul kerana sikap majikan yang enggan membenarkan pekerja-pekerjanya mengambil cuti tahunan. Mereka yang mengambil cuti tahunan tetap mendapat gaji walaupun tidak datang bekerja. Keadaan ini amat terasa pada mereka yang sudah lama

bekerja seperti 3 - 8 tahun. Mereka sememangnya patut mendapat layanan yang istimewa kerana mereka cekap membuat kerja dan sudah lama bekerja; tetapi pihak majikan tidak mahu memahami mereka ini, lalu mereka merasa kecil hati. Ada pula yang mengambil cuti sendiri melalui surat doktor. Kalau seseorang pekerja yang cutinya tidak diluluskan dan tetap tidak datang bekerja selama 3 hari berturut-turut dikira sebagai berhenti kerja atau dibuang kerja. Polisi yang diambil oleh majikan ini akan menguntungkan mereka jika pekerja ini datang bekerja semula. Mereka dibayar dengan gaji paling minima. Pekerja "baru" ini sudah cekap dan dapat mengeluarkan pengeluaran yang banyak. Tindakan majikan yang melampau ini menyebabkan pekerja-pekerja lama berhenti dari bekerja di situ dan mendapat kerja di tempat lain atau bekerja di sawah.

Oleh kerana pekerja-pekerja di kilang ini tidak mempunyai kesatuan sekerja, maka nasib mereka tidak dapat dibela. Segala risiko ditanggung oleh pekerja yang berkenaan. Oleh yang demikian jika seseorang pekerja itu dibuang kerja, pekerja-pekerja lain hanya melihat sahaja. Mungkin mereka akan merungut di belakang sesama sendiri. Mereka tidak berani tampil ke hadapan membantah kerana takut mendapat nasib yang sama dengan kawan mereka tadi. Oleh itu mereka merasa lebih selamat mendiamkan diri.

Kilang ini dalam banyak hal tidak menyediakan apa-apa kemudahan kepada pekerja-pekerjanya. Walaupun kilang ini menyediakan muzik untuk pekerja-pekerja semasa rehat, tetapi tugas ini tidak dijalankan dengan sempurna. Pegawai-pegawai di dalam pejabat kerap kali

tidak memasang muzik ini.

Kilang ini juga tidak menyediakan 'uniform' untuk pekerja-pekerja. Oleh yang demikian pekerja-pekerja terpaksa menyediakan uniform sendiri atau memakai baju-baju yang lama. Ini menyebabkan pekerja-pekerja terpaksa mengeluarkan belanja sendiri untuk membeli pakaian.

Pekerja-pekerja juga terpaksa membayar tambang bas sendiri. Kalau dibandingkan dengan pekerja-pekerja di kilang letronik di Pulau Pinang, mereka di sana lebih baik kerana perkhidmatan bas diberi percuma. Surau yang ada di kilang itu sendiri adalah kutipan atau dari tabung pekerja-pekerja sendiri. Kalau tidak, sebelum ini kilang ini tidak menyediakan tempat sembahyang kepada pekerja-pekerja Islam.

Jumlah pekerja-pekerja yang pergi mengerjakan sembahyang tidaklah ramai jika dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pekerja di situ. Tidak sampai seperempat ($\frac{1}{4}$) daripada jumlah keseluruhan pekerja yang mengerjakan sembahyang di surat tersebut. Jika dibandingkan antara jantina pula, pekerja lelaki lebih ramai mengerjakan sembahyang daripada pekerja perempuan. Kalau dilihat dari mata kasar pengkaji, pekerja-pekerja di sini tidaklah alim (religious conscious). Ini mungkin disebabkan mereka masih muda dan lebih ghairah untuk mencari hiburan.

Majikan juga tidak mengambil peduli tentang kebersihan kawasan kilang, dalam kilang dan sebagainya. Ini terbukti di mana sampah sarap berselerak di kawasan kilang dan di dalam kilang. Debu-debu juga

tidak dibersihkan menyebabkan ia bertimbun di dalam kilang. Debu-debu ini merbahaya pada kesihatan pekerja kerana ianya adalah mengandungi kimia yang berancun. Tandas-standas pekerja (wanita) juga kotor walaupun setiap bahagian atau 'department' mempunyai bilik air sendiri. Bau busuk dari tandas yang kedudukannya di sebelah kantin kadang-kadang tidak tertahan baunya hingga hilang selera untuk makan. Bagi pekerja-pekerja wanita mereka tidak kesah sangat dengan keadaan ini kerana mereka makan di dalam kilang.

Oleh kerana sebab-sebab di atas, mengakibatkan timbullah sikap-sikap negatif pekerja-pekerja terhadap majikan. Walaupun pada pandangan mata kasar kerja kilang adalah ringan tetapi sebenarnya ia adalah berat dan memerlukan tenaga dan konsentrasi yang baik. Ini disebabkan seseorang pekerja itu terpaksa bekerja sambil berdiri (bahagian membungkus dan mengilang), dalam jangka waktu yang lama. Ini membuat mereka letih dan bosan dengan keadaan yang demikian. Rasa bosan ini timbul pada mereka yang sudah lama bekerja. Bayangkan membuat kerja yang sama selama 7 tahun! Gajinya pula rendah!

Untuk menghilangkan rasa bosan ini mereka mengambil kesempatan berborak-borak yang menyebabkan kerja tergendala. Kalau penyelia tidak ada, lebih rancak lagi mereka berborak-borak. Mereka yang sudah lama bekerja tidak takut dengan herdikan penyelia malahan kadang-kadang bertelanggah dengan penyelia. Mereka yang tidak melawan pula, hanya membisu apabila dimarah oleh penyelia dan akan mengulangi lagi perbuatan tersebut bila penyelia tidak ada.

Oleh kerana penyelia yang garang, gaji yang rendah dan sebagainya pekerja-pekerja ini mengambil kesempatan membuat kerja ala kadar sahaja iaitu kerja setimpal dengan gaji. Kerap kali mereka datang atau masuk kerja lewat 5 - 10 minit dan apabila keluar pula atau waktu balik mereka sudah berhenti bekerja 10 - 15 minit lebih awal. Kalau mereka tidak berhenti pun (kerana diawasi oleh penyelia) mereka akan bekerja dengan lambat.

Kebanyakan daripada pekerja-pekerja ini terutama mereka yang masih muda tidak gentar kalau dibuang kerja. Oleh kerana itulah maka mereka suka bersikap biadab dengan penyelia-penyelia kerana mereka tahu jika mereka dibuang mereka akan mendapat kerja yang lain dengan mudah. Lagipun mereka sudah sedia maklum bahawa kilang ini memerlukan pekerja. Mereka ini tidak bergantung hidup kepada kerja kilang sepenuhnya. Kalau mereka dibuang, mereka akan mencari kerja di tempat lain yang lebih baik pendapatannya seperti kilang letronik di Pulau Pinang atau pulang ke pangkuan ibubapa mereka. Ada pula yang bekerja sementara mendapat jawatan yang lebih baik. Mereka ini adalah pemegang SPM dan STP. Mereka yang tidak ada harapan mendapat kerja yang lebih baik, hanya menunggu dipinang dan berkahwin. Selepas itu mereka tidak bekerja lagi. Pekerja-pekerja yang mempunyai SPM dan STP ini kerap kali bekerja antara 1 bulan hingga 1 tahun.

Oleh sebab keadaan yang demikian, maka kerap kali pekerja-pekerja ini ponteng kerja. Mereka juga tahu bahawa majikan amat memerlukan mereka kerana buruh amat sukar didapati. Situasi ini diambil kesempatan

oleh pekerja untuk dipergunakan dengan sepenuhnya. Bagi mereka, pekerjaan di kilang ini tidak dapat menjamin kehidupan mereka di masa hadapan.

Walaupun begitu ada juga yang bekerja di sini kerana sudah tidak ada pilihan lagi. Ini terjadi terutamanya pada pekerja lelaki yang sudah berkeluarga dan janda, yang mempunyai anak. Golongan ini tetap menerima hakikat bahawa pekerjaan di sinilah yang bersesuaian dengan mereka yang mampu diperolehi berdasarkan kelulusan serta pengalaman yang mereka ada. Golongan-golongan inilah yang mengekalkan tempoh perkhidmatan mereka dengan agak lama. Mereka yang juga termasuk dalam golongan ini ialah mereka yang berpelajaran rendah atau tidak bersekolah langsung. Namun begitu golongan pekerja yang berpendirian seperti ini tidak ramai. Oleh itulah maka kilang kerap menukar ganti pekerja dengan orang baru. Ini menyebabkan kelicinan perjalanan kilang terganggu. Hal ini tidak pernah diperhitungkan oleh pekerja-pekerja. Yang menjadi perhitungan mereka ialah mendapat gaji bagi masa yang ditetapkan. Rugi atau untung kilang ini, bukan menjadi tanggungjawab mereka.

Dari segi kenaikan pangkat pula, adalah sukar untuk seorang pekerja itu memperolehinya. Dari seorang pekerja biasa ia akan dinaikkan ke pangkat 'leader' (ketua). Dari ketua kepada penyelia dan kemudian kepada Ketua Penyelia. Tetapi kenaikan pangkat adalah tipis. Tingkat yang paling atas dapat dijawab oleh seorang pekerja biasa ialah 'leader'. Ini ialah kerana seseorang 'leader' itu kerap berhenti kerja kerana

berkahwin (bagi wanita) atau mendapat kerja yang lebih baik. Sejak 4 tahun kebelakangan ini belum ada lagi seorang pekerja biasa atau seorang 'leader' menjawat jawatan penyelia lagi. Dari temuduga yang dijalankan, pengkaji dapati bahawa hampir keseluruhan mereka yang disoal tidak berminat untuk kenaikan pangkat. Mereka bekerja pun semata-mata untuk menghabiskan masa, untuk mencari wang saku sendiri dan sebagainya. Hal kenaikan pangkat kadang-kadang tidak terlintas langsung dalam fikiran mereka. Ada pula yang tidak mempunyai keyakinan terhadap kebolehan mereka untuk menjadi 'ketua'. Walaupun sudah bertahun-tahun bekerja di situ. Lagi pula, bayaran gaji antara seorang ketua dengan seorang pekerja biasa adalah lebih kurang sama. Tetapi tanggungjawab seorang ketua adalah lebih berat. Segala apa yang berlaku, ketua akan bertanggungjawab.

Hubungan antara sesama pekerja adalah rapat. Ini ialah kerana mereka mempunyai matlamat yang sama. Faktor yang menyatukan mereka ialah sifat tidak puas hati terhadap tindakan majikan. Walaupun pada dasarnya mereka bersatu - untuk menentang majikan, tetapi dalam keadaan lain mereka juga saling bersaing. Ini berlaku pada mereka yang dari lain bahagian atau dari bahagian yang sama tetapi berlainan "line". Jadi timbullah kelompok-kelompok tertentu. Hubungan sosial antara pekerja-pekerja berlaku pada waktu mereka masuk bekerja atau waktu menunggu bas untuk pulang. Keamatan hubungan mereka bergantung kepada beberapa faktor seperti umur, lama bekerja, pendidikan, bangsa dan jantina. Hubungan mereka ini tetap kekal walaupun setelah keluar dari suasana pekerjaan. Mereka saling kunjung mengunjung pada hari

kelepasan atau bila ada kenduri dan keramaian lain.

Kadang-kadang berlaku juga pertelingkahan antara kelompok-kelompok tertentu seperti golongan yang sudah lama bekerja dengan yang baru bekerja atau antara golongan tua dengan golongan muda. Perselisihan faham itu tidak kekal lama.

Perasaan dengki mendengki juga wujud. Ini berlaku kerana ada pekerja yang mengambil kesempatan bekerja lambat tetapi mendapat gaji yang sama dengan yang bekerja cepat. Jadi pekerja-pekerja ini tidak mahu bekerja dengan cepat kerana ia tahu walaupun bekerja cepat, gaji yang diperolehi tetap sama.

Kadang-kadang pelajaran memisahkan mereka. Pekerja yang mempunyai kelulusan yang agak baik, bersikap sombong terhadap mereka yang berpelajaran rendah. Ini menimbulkan rasa sakit hati atau perasaan rendah diri pekerja-pekerja dengan kelulusan yang rendah.

Walaupun kadang-kadang berlaku perselisihan faham, namun perhubungan antara pekerja-pekerja ini boleh dianggapkan erat kerana mereka dari status yang sama. Ini terbukti dengan berlakunya kunjung mengunjung antara mereka. Perkara ini tidak berlaku antara majikan dengan pekerja. Pekerja-pekerja ini selalu merasa takut, rendah diri dan kadang-kadang benci dengan majikan mereka. Jadi tidak terlintas di hati mereka untuk mengunjung rumah-rumah majikan mereka. Jadi di sini nampaknya perhubungan di antara majikan dan pekerja berjalan dalam keadaan yang agak formal dan hanya berkisar di tempat kerja sahaja.

Ini bermakna bahawa setiap pekerja biasa hanyalah berfungsi semata-mata untuk bekerja dalam koordinasi pengeluaran. Maksudnya di antara mereka ada kepentingan yang tersendiri. Sikap begini timbul dalam setiap organisasi perusahaan. Ini merupakan ciri-ciri kapitalistik yang umum.

Dasar ini akan menimbulkan tentang perkembangan organisasi pekerja, sikap pekerja dan majikan terhadap organisasi pekerja, retak retak terhadap organisasi pekerja, tindakan-tindakan majikan dan sebagainya. Faktor-faktor ini akan akan dikaitkan dengan masa depan organisasi ini di dalam.

Keperluan pembangunan negara turut memerlukan kualiti hidup yang lebih sempurna. Untuk mencapai kualiti ini, majikan mempunyai sebahagian besar tanggungjawab memastikan bahawa pekerja-pekerja mereka bersedia sebagai manusia dan manusia dalam bekerja seperti keadaan perindustrian yang maju, peralatan yang canggih dan cukup untuk para diri mereka.

Jika tanggungjawab ini tidak boleh dijalankan oleh pihak majikan dengan baik dan menimbulkan rasa tidak menyenangkan di kalangan pekerja, pekerja-pekerja pula berhak menuntut sebuah keputusan bagi majikan bertanggungjawab. Nyata bahawa masih terdapat ratusan ribu pekerja-pekerja di sektor swasta yang tidak mempunyai kesetiaan. Masih mereka bergantung kepada belas ihsan majikan. Pemahaman yang sederhana-sederhana, gaji yang amat rendah, kerja-kerja individualisme, kesilapan sendiri bekerja dan sebagainya sering berlaku. Melalui tindakan barisan sahaja akan segala kepentingan pekerja akan dapat diatasi.

BAB V

KESATUAN (ORGANISASI) SEKERJA

Bab ini akan membicarakan tentang perkembangan organisasi pekerja,²¹ sikap pekerja dan majikan terhadap organisasi pekerja, reaksi pekerja terhadap organisasi pekerja, tindakan-tindakan majikan dan sebagainya. Faktor-faktor ini pula akan dikaitkan dengan masa depan organisasi ini di kilang.

Aspirasi pembangunan negara turut menjanjikan kualiti hidup yang lebih sempurna. Untuk mencapai matlamat ini, majikan mempunyai sebahagian besar tanggungjawab menentukan bahawa pekerja-pekerja mereka mendapat segala kemudahan dan kepuasan dalam bekerja seperti keadaan persekitaran kerja yang selamat, pendapat yang sesuai dan cukup untuk sara diri dan sebagainya.

Jika tanggungjawab ini tidak boleh dijalankan oleh pihak majikan dengan baik dan menimbulkan rasa tidak menyenangkan di kalangan pekerja, pekerja-pekerja pula berhak menubuhkan sebuah kesatuan bagi menjaga kepentingan mereka. Nyata bahawa masih terdapat ratusan ribu pekerja-pekerja di sektor swasta yang tidak mempunyai kesatuan. Nasib mereka sepenuhnya bergantung kepada belas ikhsan majikan. Pembuangan yang sewenang-wenang, gaji yang amat rendah, kes-kes intimidasi seks, kemalangan semasa bekerja dan sebagainya sering berlaku. Melalui tindakan bersama sahajalah segala kepentingan pekerja akan dapat diatasi.

5.1 Perkembangan Organisasi Pekerja

Sejak kilang ini ditubuhkan, belum ada sebuah organisasi pekerja ditubuhkan secara rasmi. Walaupun begitu, usaha-usaha untuk menubuhkan sebuah organisasi pekerja telah lama dijalankan, iaitu sejak kilang ini ditubuhkan. Namun demikian, kejayaan belum juga tercapai sehingga sekarang. Kegagalan-kegagalan ini tidak bermakna organisasi pekerja di sini akan terus berkubur, sebaliknya usaha-usaha menubuhkannya secara rasmi masih diteruskan.

Selepas 2 kali²² percubaan untuk menubuhkan organisasi pekerja ini, percubaan yang ketiga masih di dalam proses dan belum tentu berjaya atau sebaliknya.

Percubaan yang pertama ialah pada tahun 1977. Tiga orang pekerja bertanggungjawab dalam mengendalikan usaha-usaha ini. Mereka telah memungut sejumlah wang iaitu sebagai yuran pendaftaran untuk menjadi ahli organisasi pekerja. Malangnya, sebelum apa-apa usaha lanjut dilakukan, orang yang bertanggungjawab memungut wang pendaftaran itu telah berhenti kerja dan wang kutipan tersebut dibawanya bersama. Pihak pekerja tidak menyalahkan ketua organisasi yang berhenti itu, kerana ia mungkin tidak dapat menahan tekanan dari 2 belah pihak. Orang yang menjadi ketua organisasi pekerja ini ialah pekerja biasa tetapi kemudiannya ia telah dinaikkan pangkat lalu bekerja di dalam pejabat. Maka kesetiaannya telah berbelah bagi. Pemberhentiannya telah menyebabkan usaha penubuhan organisasi ini turut terbantut.

Usaha kali kedua dimulakan dua tahun kemudian iaitu pada tahun 1979. Kali ini, 3 orang pekerja juga bertanggungjawab. Usaha kedua ini agak lebih baik hasilnya. Satu mesyuarat telah diadakan dengan wakil MTUC (Malaysian Trade Unions Congress) dari Kuala Lumpur. Sebelum mesyuarat ini diadakan, mereka telah berjaya memungut sejumlah wang sebagai yuran ahli. Apabila jumlah wang ini dikemukakan pada pihak MTUC, didapati ianya tidak mencukupi dan jumlah ahlinya tidak sampai 60% dari jumlah keseluruhan pekerja-pekerja di kilang x.

Kekurangan ahli ini adalah disebabkan pekerja-pekerja yang tahu peristiwa tahun 1977, tidak mahu menjadi ahli organisasi ini kerana telah hilang kepercayaan akibat dari kejadian tersebut. Dalam mesyuarat pun hanya 30 orang hadir (5%) dari jumlah keseluruhan pekerja-pekerja. Lepas itu usaha untuk menubuhkan organisasi pekerja dilupakan buat sementara.

Mereka yang terlibat dengan usaha tersebut, terus bekerja di kilang x dan dalam diam-diam cuba mendapat kepercayaan dari pekerja-pekerja baharu. Sehingga masa pengkaji membuat kajian, 2 daripada 3 orang tersebut masih kekal bekerja di sini. Seorang darinya baharu berhenti. Tidak pula diketahui kenapa dan ke mana dia pergi. Usaha kali kedua ini tidak menerima tekanan dari pihak majikan, mungkin kerana mereka sedar bahawa usaha itu akan menemui kegagalan.

Menjelangnya tahun 1980, beberapa orang pekerja di kilang ini telah mengambil inisiatif menubuhkan semula organisasi pekerja

yang terhenti itu. Mesyuarat pertama, iaitu pada awal September 1980, diadakan secara terbuka dan semua pekerja dijemput hadir tidak kira samada membayar yuran atau belum membayarnya. Malangnya sambutan dari ahli-ahli organisasi pekerja amat dingin. Cuma 50 orang (8.33%) pekerja yang hadir, dari jumlah 600 orang pekerja. Ketua-ketua organisasi pekerja telah berbincang dengan wakil-wakil dari MTUC cara-cara mengendalikan sesebuah organisasi pekerja, jumlah yuran yang wajib dibayar, jumlah ahli yang diperlukan dan sebagainya sebelum sesebuah organisasi itu disahkan. Mesyuarat ini diadakan di sebuah Dewan Besar di bandar x.

Sebelum ini sejumlah wang telah dipungut dari pekerja-pekerja kilang iaitu sebanyak \$525/- untuk 254 orang ahli. Bayaran yang dikenakan ialah antara \$1 - \$5 walaupun sebenarnya setiap orang wajib membayar \$5 untuk yuran pendaftaran ahli. Oleh kerana ada pekerja yang kekurangan wang, mereka menerima sahaja sebanyak mana yang termampu. Ramai pekerja-pekerja kilang ini tidak hadir dalam mesyuarat yang diadakan kerana separuh dari pekerja ini keluar bekerja dan ada yang mengambil 'over-time' pada hari mesyuarat tersebut. Ada juga yang balik kampung (kerana mesyuarat diadakan pada hari Jumaat iaitu hari kelepasan pekerja) dan tidak kurang pula yang tidak mengetahuinya.

Hal-hal ini timbul kerana segala usaha menubuhkan organisasi pekerja dibuat secara sulit dan dirahsiakan dari pengetahuan majikan. Tindakan seperti ini terpaksa diambil kerana menurut pekerja-pekerja

majikan akan membuang sesiapa sahaja yang terlibat dengan organisasi pekerja. Majikan pula menyangkal hal ini. Majikan memang tidak menggalakkan penubuhan organisasi pekerja kerana ia mungkin menggugat kedudukan mereka. Walaupun segala usaha pekerja itu dibuat secara rahsia, ini tidak bermakna pihak majikan tidak mengetahuinya. Cuma mereka tidak ada bukti dan tidak ada kuasa untuk membuang atau menghukum pekerja-pekerja yang terlibat itu.

Dalam usaha-usaha untuk menubuh organisasi pekerja ini, pekerja-pekerja kilang tidak mendapat sokongan dari mana-mana pihak di luar kilang. Kalau adapun, bukan sokongan yang kuat. Mereka cuma memberi panduan bagaimana mentadbir organisasi dan sebagainya. Kesatuan sekerja pekerja-pekerja kasut ini sudah ditubuhkan di Pulau Pinang dan Melaka, tetapi antara kedua-duanya tidak boleh disatukan kerana tidak mendapat kesahan dari MTUC. Kedua-dua kilang ini pula tidak memberi sokongan kepada kilang x.

Dengan wang sejumlah \$525/- itu, mereka telah membawanya ke Kuala Lumpur untuk perkembangan selanjutnya. Tetapi wang sebanyak itu dan jumlah ahli yang berdaftar tidak mencukupi majoriti (60%). Pada masa itu pekerja-pekerja adalah seramai 600 orang. Mereka pulang semula ke tempat asal dan bermesyuarat. Untuk mengatasi masalah ini mereka telah berkorban dengan mengeluarkan wang simpanan mereka sendiri sebanyak \$1,000/- untuk ditambahkan pada jumlah yang sudah ada. Jumlah wang ini mencukupi untuk ahli seramai 350 orang.

Wang ini telah dihantar ke Kuala Lumpur. Tidak lama kemudian sejumlah \$224/- telah terkumpul dan wang ini juga telah dihantar ke Kuala Lumpur. Jadi semuanya sekarang wang yang terkumpul berjumlah \$1,750/-. Ahli juga bertambah seramai 281 orang. Kalau mengikut jumlah ahli, ini memang sudah melebihi majoriti, tetapi apa yang terjadi, sebilangan dari pekerja-pekerja telah berhenti kerja dan ini telah menimbulkan beberapa masalah.

Ahli-ahli lama ini berhenti kerja dengan alasan mendapat pekerjaan yang lebih baik, berkahwin, jemu bekerja dan sebagainya. Masalah yang timbul kemudiannya ialah untuk mengrekrutkan ahli-ahli baharu. Ini juga sukar dilakukan, kerana ada di kalangan pekerja ini bekerja beberapa bulan, lalu berhenti kerana tidak sesuai dengan pekerjaan ini.

Walaupun begitu, sekarang mereka hanya menunggu jawapan dari pihak berkenaan samada permohonan penubuhan Kesatuan Sekerja mereka akan diluluskan atau sebaliknya. Selepas jawapan diterima baharu mereka mengambil tindakan yang sewajarnya.

5.2 Tujuan Penubuhan Organisasi Pekerja

Ada banyak tujuannya, mengapa mereka hadkan menubuhkan satu organisasi pekerja. Pihak majikan menuduh pekerja-pekerja ini menubuh Organisasi Pekerja semata-mata untuk menyenangkan mereka melakukan mogok. Tuduhan-tuduhan ini telah disangkal keras oleh ketua-ketua yang ingin menubuhkan organisasi pekerja dengan memberi alasan lain.

Tujuan utama mereka ialah untuk menjaga kepentingan pekerja-pekerja melalui jalan baik (melalui perundingan). Dari perundingan-perundingan ini mereka akan cuba menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Dari sini baharulah dapat diketahui siapa yang benar. Dengan jalan ini sesuatu dasar yang akan dibuat oleh pihak majikan, boleh ditentukan dalam perundingan samada dipersetujui oleh pekerja-pekerja atau sebaliknya. Hanya dasar-dasar yang diterima oleh pekerja-pekerja sahaja akan berjaya dalam perlaksanaannya. Selama ini tidak ada wakil dari pihak pekerja apabila satu-satu dasar hendak diperkenalkan kepada pekerja. Mereka mahu tidak mahu terpaksa menerimanya tanpa banyak soal. Ini membuat mereka merasakan bahawa tindakan majikan adalah menindas mereka. Mereka merasakan diri mereka diketepikan. Perasaan rendah diri yang sememangnya sudah ujud itu akan tambah menebal lalu menimbulkan perasaan benci.

Pekerja-pekerja kilang ini merasakan bahawa mereka telah dieksploitasi. Oleh itu perlulah diadakan sebuah organisasi pekerja. Keadaan ini timbul kerana mereka selama telah dipaksa mengambil 'over-time', bayaran gaji yang rendah dan tidak mencukupi berbanding dengan masa kerja yang panjang, cuti tahunan yang tidak dibenarkan diambil, tidak ada 'uniform' khas dan tidak ada perkhidmatan bas percuma. Faktor-faktor ini semua mereka bandingkan dengan kilang-kilang letronik di Pulau Pinang yang lebih baik layanannya. Maklumat-maklumat ini mereka dapati dari kawan-kawan mereka yang bekerja di sana.

Organisasi Pekerja ini juga bertujuan untuk memberi jaminan

yang pekerja-pekerja tidak dibuang dengan sewenang-wenangnya sebelum siasatan rapi ke atasnya dilakukan. Ramai pekerja-pekerja yang bersungut mengatakan bahawa pihak majikan kerap memberhentikan pekerja-pekerja yang dianggap merbahaya seperti mereka yang disyaki terlibat dengan organisasi pekerja dan sebagainya. Pembuangan pekerja-pekerja ini bukan dilakukan dengan kasar tetapi secara halus.

Contoh yang baik ialah, Ketua Organisasi Pekerja yang pertama iaitu pada tahun 1977, yang diambil bekerja di dalam pejabat lalu ditekan secara halus. Lama-lama pekerja itu sendiri meminta kebenaran berhenti kerja. Di sini majikan akan memberi alasan bahawa pekerja itu bukan dibuang tetapi dia sendiri minta untuk berhenti. Maklumat ini pengkaji dapati dari temubual pengkaji dengan responden-responden dan pekerja-pekerja lain.

Organisasi pekerja ini juga bertujuan memastikan bahawa mereka yang terlibat dengan kemalangan semasa dalam kerja akan mendapat layanan yang setimpal. Mereka juga mahu melihat peraturan-peraturan dalam kilang diperkemaskan lagi agar tidak merbahaya kepada pekerja-pekerja terutama yang bekerja di bahagian mengilang. Undang-undang yang dibuat oleh organisasi pekerja juga patut dilaksanakan contohnya cuti tahunan yang diperolehi oleh seseorang pekerja setelah beberapa tahun bekerja, kilang wajib membenarkan ia mengambil cuti tersebut.

Tujuan lain ialah untuk merapatkan hubungan antara pekerja dengan pekerja dan juga antara majikan dengan pekerja. Bila sudah ada persefahaman antara majikan dengan pekerja, sudah tentu masalah-

masalah kecil yang timbul tidak akan diperbesar. Kemesraan antara majikan dengan pekerja-pekerja boleh dijalinan melalui jamuan-jamuan makan malam, pertandingan-pertandingan atau sukan.

Tujuan organisasi pekerja yang tidak kurang pentingnya ialah untuk memajukan kilang. Walaupun bagi setengah-setengah pekerja, kilang ini bukannya satu-satu tempat mencari nafkah, tetapi ada juga sebilangan daripada mereka yang menganggap bahawa kilang ini sebagai punca rezeki mereka. Oleh sebab itu mereka mengambil berat tentang kemajuan kilang ini. Seandainya kilang ini ditutup, akan hilanglah mata pencarian mereka. Oleh itu mereka sangat berharap agar kilang ini mendapat keuntungan. Hanya keuntungan pada pihak majikan akan menjamin kedudukan mereka.

Melalui organisasi pekerja, pekerja-pekerja boleh menyuarakan pendapat-pendapat mereka untuk memajukan lagi kilang. Sekarang, oleh kerana pekerja-pekerja tidak ada organisasi pekerja, dan tidak ada kuasa di dalam pentadbiran kilang, maka pendapat-pendapat mereka yang mungkin bernas, tidak dapat disuarakan. Oleh itu amat perlu menjaga hati pekerja-pekerja agar mereka tidak terasa yang diri mereka rendah dan diperkecilkan. Buatlah sesuatu yang dapat menimbulkan rasa dalam diri mereka, bahawa mereka itu penting dan tanpa kerjasama mereka kilang akan kerugian.

5.3 Sikap Pekerja Terhadap Organisasi Pekerja

Terdapat berbagai sikap pekerja terhadap organisasi pekerja

ini. Secara kasar, ianya boleh dibahagikan kepada 3 kategori iaitu (1) mereka yang benar-benar ingin mengujudkan organisasi pekerja, (2) yang bersikap berkecuali dan (3) yang tidak mengambil peduli samada ujud atau tidak organisasi pekerja di kilang ini. Sikap-sikap begini timbul dan bergantung pada pendidikan, latarbelakang, tempuh bekerja, sifat semulajadi, pengaruh persekitaran dan sebagainya.

Pekerja-pekerja yang begitu ghairah untuk membentuk satu organisasi pekerja, terdiri daripada mereka yang berpelajaran tinggi, yang sudah lama bekerja dan mempunyai kesedaran betapa pentingnya diujudkan sesebuah organisasi pekerja.

Sikap berkecuali timbul di kalangan pekerja yang tidak tahu fungsi dan kepentingan organisasi pekerja, yang takut pada tindakan majikan, dan kebanyakannya mempunyai pendidikan akademik yang rendah. Golongan ini adalah yang terbesar. Mereka hanya mahu terlibat secara bersungguh-sungguh atau secara langsung apabila organisasi pekerja telah disahkan secara rasmi. Mereka tidak mahu bertanggungjawab atas apa-apa risiko yang mungkin timbul akibat penglibatan mereka itu.

Di kalangan pekerja-pekerja yang tidak kesah sama ada atau tidak organisasi pekerja, terdiri daripada mereka yang bekerja hanya untuk sementara waktu dan pekerja-pekerja remaja. Ini berlaku kerana mereka merasakan ujud atau tidak ujud organisasi pekerja, tidak akan membawa apa-apa perubahan pada mereka.

Kalau dibandingkan antara jantina, pekerja-pekerja lelaki lebih berminat dalam organisasi pekerja. Mereka juga lebih berpengetahuan tentang fungsi organisasi pekerja. Ini disebabkan sebagai lelaki mereka lebih berani. Lagipun mereka tahu bahawa tenaga mereka amat diperlukan. Oleh itu mereka tidak gentar jika disingkirkan kerana mereka boleh mencari kerja di tempat lain dengan gaji yang lebih baik.

Pekerja-pekerja wanita pula begitu gentar dan malu kalau diherdik oleh majikan. Walaupun ada di antara mereka yang tidak takut jikalau dibuang kerja tetapi perasaan malu sudah mencukupi untuk membuat pekerja wanita menjauhkan diri dari organisasi pekerja. (Lihat Rajah).

Perkara	Lelaki	%	Perempuan	%
Minat	12	60	3	15
Berkecuali	7	35	10	50
Tidak minat	1	5	7	35
Jumlah	20	100	20	100

5.1 : Rajah menunjukkan darjah minat pekerja-pekerja dari segi Jantina terhadap Organisasi Pekerja

Jelas dari rajah di atas menunjukkan minat lelaki lebih tinggi dari minat perempuan iaitu 60% : 15%.

Masa juga menjadi faktor penghalang untuk seseorang

melibatkan diri secara aktif dalam organisasi pekerja. Masa begitu penting bagi wanita terutama yang sudah berumahtangga. Hari kelepasan dihabiskan sepenuhnya di rumah. Mereka merasakan menghadiri mesyuarat dan sebagainya membuang masa dan tidak berfaedah. Sifat mementingkan diri sendiri inilah salah satu faktor yang mengakibatkan kegagalan organisasi pekerja.

5.4 Sikap Majikan Terhadap Organisasi Pekerja

Tidak ada majikan yang bersetuju untuk menubuhkan organisasi pekerja di tempatnya. Untuk menggagalkan sesuatu penubuhan organisasi pekerja, maka mereka mengambil langkah untuk tidak mengambil tahu tentang organisasi pekerja ini. Pihak majikan pula menyatakan yang mereka tidak pernah menghalang pekerja-pekerjanya untuk menubuhkan organisasi pekerja. Cuma mereka tidak memberi kerjasama sahaja. Seandainya sebuah organisasi pekerja sudah ujud, mereka tetap akan memberi kerjasama seandainya dasar organisasi pekerja itu tidak bertentangan dengan dasar pentadbiran. Mereka mensifatkan organisasi pekerja itu akan menggugat kedudukan mereka. Kata mereka, pekerja-pekerja ini akan menggunakan organisasi pekerja untuk menuntut gaji yang tinggi (yang tidak dapat dipenuhi oleh majikan) dan menjalankan mogok jika kehendak-kehendak mereka tidak dipenuhi. Untuk itu majikan telah mengesyorkan pekerja-pekerjanya menubuhkan sebuah koperasi, tetapi dalam penubuhan koperasi ini pun, majikan bersifat dingin. Ini mengecewakan para pekerja. Oleh sebab sikap majikan yang beginilah yang membuat para pekerja menganggap bahawa pihak majikan cuba meng-

gagalkan penubuhan sebuah Organisasi Pekerja. Bagi pihak majikan pula, mereka takut pekerja-pekerja menyalahgunakan organisasi pekerja. Akibat perasaan syak wasangka antara majikan dengan pekerja, maka timbullah rasa tidak persefahaman antara kedua-duanya. Segala tindak tanduk kedua-dua belah pihak diawasi dengan berhati-hati dan penuh prasangka. Pihak majikan juga menyangkal bahawa mereka membuang pekerja-pekerja mereka dengan sewenang-wenangnya. Pekerja-pekerja yang dibuang itu telah banyak kali membuat kesalahan besar. Setiap pekerja yang dibuang terlebih dahulu diberi amaran sekurang-kurangnya 2 kali. Hakikat ini pula telah dinafikan oleh pekerja-pekerja. Mungkin sikap antigonisma pekerja terhadap majikan yang begitu mendalam yang membuat mereka memperbesar sesuatu perkara yang kecil.

5.5 Faktor-faktor Kegagalan Menubuhkan Organisasi Pekerja

Ada banyak faktor yang menyebabkan organisasi pekerja tidak berjaya ditubuhkan hingga ke hari ini. Faktor-faktor ini saling berkaitan.

Sambutan dingin dari pekerja-pekerja merupakan antara faktor yang utama. Pekerja-pekerja memberi berbagai alasan mengapa hal ini boleh berlaku. Sikap mereka yang begini dikait pula dengan sikap majikan yang cuba menggagal penubuhan organisasi pekerja. Pihak majikan mengambil tindakan yang membuat pekerja-pekerja yang terlalu bergantung kepada belas ikhsan mereka, tidak berani melibat diri dengan usaha-usaha penubuhan organisasi pekerja. (Lihat Rajah).

5.2 Faktor-faktor tidak melibatkan diri dalam organisasi pekerja

Faktor-faktor	Lelaki	%	Perempuan	%
Tidak ada masa	16	80	10	50
Takut	4	20	3	15
Tidak berminat	-	-	7	35
Tidak tahu	-	-	-	-
	20	100	20	100

Selain daripada itu, faktor kewangan juga memainkan peranan yang penting. Tanpa wang yang mencukupi penyelarasan organisasi pekerja tidak dapat dijalankan dengan licin. Ketua-ketua organisasi pekerja ini terpaksa berkorban bukan saja tenaga tetapi juga wang ringgit. Semua perbelanjaan ditanggung oleh mereka. Pekerja-pekerja lain cuma membayar yuran sahaja. Itupun tidak mencukupi. Ketua-ketua ini juga pekerja biasa. Sudah tentu gaji mereka ini juga tidak seberapa. Jadi mereka hanya dapat berkorban sedikit sahaja wang mereka.

Faktor masa juga penting. Oleh kerana segala usaha organisasi pekerja ini dibuat pada waktu lapang atau masa cuti, maka agak lambatlah bagi mereka menjalankan sesuatu usaha. Jadi ianya mengambil masa yang panjang untuk membentangkan kertas kerja misalnya. Oleh kerana masa yang panjang diambil untuk membuat satu mesyuarat, maka pekerja-pekerja yang dahulunya bekerja di kilang itu ada yang sudah berhenti dan diganti dengan orang baru. Di sini timbul lagi

masalah untuk mengrekrut ahli-ahli baru.

5.6 Masa Depan Organisasi Pekerja

Walaupun beberapa percubaan untuk menubuhkan organisasi pekerja ini tetapi ketua-ketua organisasi pekerja ini tidak mudah putus asa. Mereka bersifat positif terhadap hal ini. Mereka akan berjuang sehingga organisasi pekerja berjaya diwujudkan atau sehingga mereka sendiri disingkirkan dari kilang tersebut. Kebanyakan daripada mereka yang terlibat secara langsung dengan organisasi pekerja ini akan berhenti setelah organisasi pekerja ujud. Mereka ini mempunyai kelulusan akademik yang baik dan boleh menjawat jawatan yang lebih baik dan gaji yang lebih lumayan di tempat lain. Mereka berani melibatkan diri dengan organisasi pekerja kerana mereka tidak gentar kalau dibuang. Mereka kekal di sini hanya untuk membela nasib pekerja-pekerja lain yang selama ini tidak berani bertindak walaupun ia sedari ia telah ditindas.

Kedudukan ketua-ketua ini di kilang juga agak strategik dan perberhentian mereka akan memberi kesan yang mendalam dalam pengurusan kilang. Ada di antara mereka ini sudah mendapat tawaran dari kilang lain dengan kerja dan gaji yang jauh lebih baik.

Kebanyakan nama-nama ketua-ketua ini disenaraikan di bawah 'senarai perhatian', cuma tindakan sahaja belum diambil oleh majikan. Memang sudah menjadi lumrah hidup bahawa seseorang ketua terpaksa banyak berkorban begitulah juga halnya dengan ketua-ketua organisasi

pekerja ini. Mereka tidak akan berputus asa dan akan berusaha sehingga berjaya. Kesanggupan ini ujud kerana mereka tidak mahu perbuatan eksploitasi oleh majikan terhadap pekerja-pekerja bawahan berlarutan dan juga untuk menjamin bahawa kilang ini tidak akan ditutup kerana kerugian. Jika ini terjadi banyak pekerja-pekerja akan menderita. Mereka begitu positif bahawa sebuah kesatuan sekerja akan ujud juga suatu hari nanti di kilang x. Hanya masa menentukannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN PENUTUP

Ada empat tujuan penting kenapa kilang ini ditubuhkan. Antara keempat-empat tujuan ini saling berkaitan. Pertama, kilang ini bertujuan untuk menggalakkan pendirian kilang-kilang baru di kawasan kurang maju di negeri ini yang jauh dari kawasan perindustrian biasa. Kedua, menjalankan kegiatan perindustrian di negeri ini untuk menikmati kebaikan hasil dari adanya aktiviti teknologi dalam bidang perkilangan. Ketiga, bagi mengadakan penyertaan equiti Bumiputra dalam bidang perindustrian. Keempat dan terpenting ialah untuk mengujudkan pekerjaan bagi anak-anak petani di kawasan MADA dan selanjutnya meningkatkan pendapatan penduduk tempatan. Semua tujuan-tujuan ini selaras dengan Dasar Ekonomi Baru kerajaan.

Dari satu sudut, penubuhan kilang x ini telah dapat mengurangkan kadar pengangguran bermusim atau "seasonal-unemployment" yang berlaku akibat dari penumpuan kepada kegiatan menanam padi sahaja. Kegiatan secara 'mono-culture' membuang masa dan tidak ekonomik.

Anak-anak petani pula tidak akan menganggur sementara menunggu mendapat pekerjaan yang lebih baik atau sementara menunggu keputusan peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) atau Sijil Tinggi Persekolahan (STP). Melalui pekerjaan ini sekurang-kurangnya dapat meringankan tanggungan ibubapa dan juga dapat membantu ekonomi keluarga.

Sekaligus, anak-anak petani ini akan dapat menimba pengalaman-pengalaman yang tentunya berguna di masa hadapan. Dengan adanya sesuatu pekerjaan untuk dilakukan, remaja-remaja ini tidak akan merasa bosan sementara menunggu mendapat pekerjaan lain atau keputusan peperiksaan.

Dalam keadaan lain pula, pembinaan kilang x ini juga dapat penghijrahan belia-belia luarbandar ini ke kawasan bandar atau ke kawasan perindustrian lain. Kedudukan kilang ini yang dekat dengan kampung halaman menyebabkan belia-belia yang menganggur akan kekal di kampung.

Secara kasarnya, nyata pembinaan kilang ini amat bererti sekali bagi semua pihak. Cuma persoalannya ialah, adakah pembinaan kilang ini benar-benar telah mengubah nasib individu-individu yang terlibat atau mungkinkah ianya telah memburukkan keadaan. Namun begitu kita mestilah berfikir secara rasional dan menerima hakikat bahawa sesuatu pembangunan tidaklah bermakna akan menyelesaikan segala masalah yang dihadapi oleh masyarakat.

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, boleh dikatakan keseluruhan atau majoriti pekerja-pekerja di sini berasal dari keluarga miskin. Walaupun mereka bekerja, tetapi pendapatan yang mereka perolehi tidak memadai. Hidup mereka sentiasa dalam kesempitan, cuma sekarang mereka tidak dibelenggu oleh hutang. Jadi adalah tidak betul untuk mengatakan taraf kehidupan mereka sudah meningkat. Memandangkan harga barang-barang keperluan yang melambung tinggi, menyebabkan apa yang mereka perolehi tidak mencukupi. Mereka masih

di taraf yang seperti dahulu juga.

Tidak dapat dinafikan bahawa pembinaan kilang ini membuka peluang pekerjaan kepada belia-belia yang menganggur tetapi di sebalik keghairahan memberi pekerjaan kepada belia-belia remaja ini, maka terdapat pula keburukannya. Ramai di antara pekerja-pekerja di sini yang mulai bekerja seawal-awalnya pada peringkat umur 16 tahun. Biasanya mereka yang bekerja di sini berumur antara 16 - 20 tahun. Sepatutnya mereka ini masih di bangku sekolah lagi.

Keadaan kebajikan pekerja-pekerja ini pula terbiar. Ini diburukkan lagi kerana tidak ada sesiapa yang dapat menolong mereka. Tidak ada kesatuan sekerja di kalangan pekerja-pekerja ini. Keadaan seumpama ini bukan sahaja menjadikan mereka tidak bersatu, tetapi mereka terdedah pula kepada penindasan oleh golongan-golongan yang tidak bertanggungjawab. Walaupun pihak majikan menyediakan kemudahan asrama dan pengangkutan ini tidak bermakna nasib mereka sudah terbela. Asrama yang ada itu bukan disediakan oleh pihak kilang tetapi sebenarnya usaha dari Jabatan Kebajikan Masyarakat yang bertujuan untuk menjaga keselamatan pekerja-pekerja wanita. Langkah ini diambil bagi menghapuskan segala tuduhan yang dilemparkan terhadap gadis-gadis kilang seperti tidak bermoral, bebas dan sebagainya.

Adanya insuran bukan semata-mata atas kesedaran mereka sendiri, tetapi adalah diwajibkan dalam ordinan kerja oleh kerajaan. Mereka sendiri sering merungut bila resit potongan EPF dan SOCSO lambat diterima, tetapi rungutan mereka ini tidak membawa apa-apa

kesan kepada pihak berkenaan kerana tidak ada orang yang dapat mewakili mereka untuk membawa masalah ini ke tengah. Banyak di antara mereka pula merasakan masa depan mereka di sini tidaklah begitu terjamin. Pekerjaan di kilang ini bukanlah untuk selamanya. Mereka bimbang (terutamanya pekerja lelaki) bagaimana hendak menghadapi masa tua kelak.

Perlaksanaan kilang ini telah menyebabkan ramai belia-belia meninggalkan pekerjaan mereka dalam bidang pertanian. Dengan kelulusan akademik yang minima dan keadaan hidup keluarga yang begitu sempit, mereka keluar beramai-ramai memohon pekerjaan di sini. Pekerjaan di kilang yang mengikut masa tetap amat digemari oleh belia-belia ini menyebabkan timbulnya masalah kekurangan tenaga buruh bagi mengerjakan sawah. Dahulunya ibubapa memang menggalakkan anak-anaknya keluar bekerja kerana mereka masih sanggup dan berupaya mengerjakan sawah tersebut sendiri. Apabila mereka meningkat tua dan tidak terdaya lagi mengerjakan sawah-sawah tersebut, tidak ada siapa yang dapat mengambil-alih. Ada di antara belia-belia ini yang enggan bekerja di sawah kerana keadaannya yang kotor. Walaupun ada yang sanggup turun ke sawah tetapi oleh kerana tidak biasa, banyaklah kerja-kerja sawah yang tergendala. Daripada membiarkan sawah-sawah itu terbiar tanpa dikerjakan, jalan lain yang diambil bagi mengatasi masalah ini ialah dengan memajak atau pawah pada orang lain. Akibatnya, pendapatan atau hasil dari pertanian ini menjadi semakin kurang dari tahun-tahun yang lepas. Kekurangan ini ditampung oleh anak-anak yang bekerja di kilang. Kesimpulannya taraf ekonomi keluarga masih di tahap yang sama.

Pembangunan sesebuah negara atau kawasan tidaklah bererti hanya sekadar menjayakan projek-projek raksaksa sahaja, tetapi haruslah sejajar dengan kebajikan masyarakat yang hendak dibangunkan. Kalau tidak diperhitungkan semua ini ia tidak akan memberi apa-apa makna atau kesan seperti yang diharapkan.

6.1 Saranan-saranan Kepada Majikan

(a) Kebajikan Pekerja

Majikan sewajarnya memberikan perhatian yang berat pada kebersihan kilang terutama di bahagian mengilang. Kekotoran begini bukan sahaja boleh membawa penyakit, bahkan menimbulkan keadaan tidak selesa masa bekerja. Oleh kerana di bahagian ini pekerja-pekerja terpaksa bergelumang dengan bahan-bahan kimia yang merbahaya, adalah menjadi tanggungjawab pihak majikan menyediakan kelengkapan-kelengkapan keselamatan (safety guard) yang sempurna bagi mengurangkan kadar bahaya tersebut. Kekesanan bahan-bahan kimia ini mengambil jangka masa yang panjang untuk menunjukkan kesannya. Bahan-bahan kimia ini boleh menyebabkan sakit mata, sakit paru-paru, sakit kulit, sakit tekak atau kerongkong dan sebagainya.

Keadaan di dalam kilang begitu panas dan tidak selesa walaupun terdapat beberapa kipas. Keadaan begini amat terasa terutama pada syif siang. Jumlah kipas yang ada sekarang tidak mencukupi dan perlu ditambah ataupun digantikan dengan alat hawa dingin. Lampu-lampu juga perlu ditambah terutama sekali di bahagian setor dan bahagian memasang. Keadaan lampu yang malap ini boleh membawa bahaya kepada

mata.

Majikan sepatutnya menyediakan "water-cooler" bagi kemudahan pekerja-pekerja. Ini disebabkan pekerja-pekerja ini terpaksa bekerja dalam keadaan yang panas. Akibatnya mereka sering dahaga. Penempatan 'water-cooler' itu biarlah berdekatan dengan tempat kerja supaya mudah untuk mereka mengambilnya. Ia juga dapat menjimatkan masa.

Untuk mendapat pengeluaran yang lebih tinggi, majikan perlulah menggantikan mesin-mesin yang lama dan sering rosak dengan yang baharu dan lebih baik. Kerosakan mesin-mesin ini melambatkan pekerjaan pekerja-pekerja tersebut.

Tempat rehat dan kotak perubatan (First Aid Kit) perlu disediakan. Selama ini pekerja-pekerja tidak ada tempat khas semasa berehat melainkan berdiri di kaki lima kilang. Bilik rehat ini juga penting bila berlaku sebarang kemalangan seperti pitam, pengsan atau kecederaan lainnya. Pekerja-pekerja pula wajib diajar cara-cara untuk menyelamatkan kawan-kawannya sementara mendapat rawatan yang sempurna.

(b) Pentadbiran Kilang dan Hubungan Majikan-Pekerja

Pentadbiran kilang nampaknya tidak begitu licin. Faktor utama ialah kilang ini kekurangan pegawai eksekutif. Hanya seorang pegawai sahaja ditugaskan untuk mengendalikan hal ehwal pengilangan dan urusan pejabat. Oleh kerana beliau dibebankan dengan dua tanggung-

jawab yang berat, tidak menghairankan sekiranya beliau tidak dapat menjalankannya dengan licin dan baik. Keadaannya menjadi bertambah buruk apabila Pegawai Personal telah jatuh sakit dan tidak menghadirkan diri sejak 3 bulan kebelakangan. Walaupun terdapat seorang Pengarah Kerja tetapi Pengarah ini tidak bekerja di kilang ini sepenuh masa. Lebih banyak masanya dihabiskan di Pejabat MADA memandangkan beliau menjawat jawatan yang penting di sana iaitu sebagai Pegawai Ekonomi. Untuk melicinkan lagi pentadbiran kilang, pihak kilang mestilah menambahkan sekurang-kurangnya 2 orang Pegawai Kerja sepenuh masa. Pegawai kerja ini diberikan jawatan yang khusus samada di bahagian kilang atau urusan Pejabat.

Dalam hal hubungan majikan - pekerja pula terdapat 4 bentuk iaitu antara:-

- (a) Pegawai Atasan dan Penyelia
- (b) Penyelia dan Pekerja
- (c) Pegawai dan Pekerja
- (d) Pekerja dan Pekerja

Perhubungan di peringkat a, b dan c adalah renggang. Cuma hubungan antara pekerja dan pekerja sahaja yang agak rapat. Walaupun di antara penyelia dan pekerja mempunyai perhubungan yang bersemuka, tetapi perhubungan di antara mereka adalah yang paling renggang. Keadaan begini wujud kerana sifat kebanyakan penyelia di sini suka menengking, mengeluarkan kata-kata yang kesat dan menyakitkan hati. Mereka memandang rendah terhadap pekerja-pekerja bawahan ini.

Akibatnya timbul keadaan tidak sefahaman. Oleh itu eloklah dikurangkan 'personal tension' agar persekitaran di tempat kerja menjadi aman dan majikan akan mendapat kerjasama yang sepenuhnya dari pekerja-pekerja. Juga ianya dapat mengurangkan kadar perberhentian pekerja-pekerja (labour turnover).

Pekerja-pekerja juga menghadapi masalah yang berbagai-bagai. Mereka terpaksa bekerja dalam keadaan yang tidak selesa seperti gaji yang terlalu rendah, status sosial yang rendah, persekitaran tempat kerja yang tidak selamat, tekanan psikologikal dari penyelia-penyelia, dan sebagainya. Segala masalah ini tidak dapat mereka selesaikan dengan majikan kerana hubungan antara kedua-duanya tidak rapat. Oleh kerana pekerja-pekerja ini mengalami masalah yang sama maka mereka menjadi bersatu dan terbentuklah satu perhubungan yang rapat.

6.2 Saranan-saranan Untuk Kajian Lanjutan

Kajian ini merupakan kajian yang pertama dibuat secara ilmiah. Sebelum pengkaji membuat kajian di sini sudah ada dua orang pengkaji dari INTAN datang membuat tinjauan pada tahun 1976. Mereka cuma mengkaji tentang proses pengilangan. Oleh kerana kajian untuk pertama kali tidak dinafikan terdapat berbagai kelemahan. Ini disebabkan kesuntukan masa yang tidak mengizinkan pengkajian yang lebih intensif dilakukan. Melalui kajian kes (case study) yang dijalankan ini ianya cuma dapat menerangkan sebahagian dari aspek kehidupan persekitaran kilang ini. Banyak lagi aspek-aspek yang bersabit dengan kilang ini dapat dikaji secara ilmiah.

Metodologi yang paling baik digunakan dalam kajian begini ialah 'participant observation' atau pemerhatian ikut serta. Di samping itu metode-metode lain perlu digunakan untuk menutup kelemahan-kelemahan metode pertama. Penggunaan pelbagai metode ini dapat menolong pengkaji memperolehi bukan sahaja data-data bersifat kualitatif bahkan data kuantitatif.

Dalam menjalankan temuduga dengan responden-responden, pendekatan yang digunakan mestilah tepat. Kalau tidak pengkaji tidak akan mendapat kerjasama sepenuhnya dari responden-responden tersebut. Masa rehat jangan sekali-kali menemuduga responden kerana hanya pada ketika-ketika ini saja mereka dapat berehat dengan sepuasnya dari beban pekerjaan. Jika temuduga dijalankan juga, jawapan yang diberikan tidak begitu jelas.

Sebaik-baiknya seseorang pengkaji menghafal soalan-soalan yang akan dikemukakan dan soalan-soalan ini bolehlah dikemukakan kepada responden secara 'informal'. Oleh kerana daya ingatan pengkaji ada hadnya, maka pengkaji terpaksa menemuduga atau menemui seseorang responden itu berkali-kali. Cara 'incognito' atau menyamar banyak membawa kebaikan kerana bila pekerja-pekerja itu menganggap pengkaji sebagai salah seorang daripada anggota mereka, jadi mereka tidak malu atau teragak-agak untuk memberi pandangan mereka tentang sesuatu hal. Responden-responden ini selalu mengharapkan sokongan pengkaji dalam apa yang mereka perjuangkan. Kalau seseorang pengkaji mengguna cara 'incognito' ia mestilah melakukan secara 'serious' supaya tidak timbul rasa curiga pekerja-pekerja terhadap pengkaji tersebut.

Pengkaji mengesyorkan pada pengkaji-pengkaji akan datang agar membuat kajian tentang peranan wanita di kilang ini, peranan kilang ini dalam membangun kawasan MADA, kesan-kesan migrasi, perubahan sosial gadis-gadis kilang dan lain-lain aspek.

Semua kajian-kajian ini kelak, diharap dapat menjadi panduan-panduan untuk kerajaan melancarkan sesuatu projek di masa depan. Apabila banyak kajian begini dilakukan, moga-moga akan lenyaplah tohmah-tohmah yang dilemparkan terhadap gadis-gadis kilang. Ini juga akan dapat menolong masyarakat memahami tentang 'dilemma' dan keperitan yang ditanggung oleh pekerja-pekerja kilang ini khasnya dan pekerja-pekerja kilang lain amnya. Masyarakat sekeliling sering memandang serong terhadap gadis-gadis kilang walaupun anak-anak mereka sendiri ada yang bekerja di kilang. Keadaan begini dirasakan oleh pengkaji sendiri yang telah menyamar sebagai seorang pekerja kilang selama lebih kurang 2 bulan.

Notakaki

1. Kawasan yang dimaksudkan telah mencapai kemajuan ialah kawasan perindustrian.
2. Dalam DEB kerajaan menumpu perhatian pada mengimbangkan ekonomi Bumiputra dengan kaum lain dengan menekan pada sektor perindustrian.
3. Pengkaji menamakan kilang ini 'X' demi menjaga kepentingan setiap pihak yang terlibat.
4. Semua saham-saham kilang ini berdasarkan tanah.
5. Syarikat Lam Seng Rubber merupakan pembekal susu getah yang utama kepada Kilang X.
6. Dari ianya mula dibuka, Kilang X menumpu sepenuhnya pada mengeksport kasut-kasut ke luar negeri tetapi sejak tahun 1980 Kilang X terpaksa menjual kasut-kasut ini di dalam negeri bagi menampung kerugian dan kerana pasaran menggalakkan.
7. 20% yang dibenarkan dijual di dalam negeri ialah kasut-kasut yang di'reject'.
8. Bilangan pekerja-pekerja wanita melebihi bilangan pekerja lelaki kerana gajinya yang rendah. Pekerja lelaki lebih gemar mencari pekerjaan lain.
9. Data ini didapati dari Rekod Kehadiran Pekerja Kilang X. Kedudukan pembahagian antara bangsa ini sentiasa berubah.
10. Birch & Veroff, Motivation: A Study of Action, University of Michigan, m.s. 14.
11. Hari-hari yang letrik terputus: 21.3.81 - 8.50 - 8.55
22.3.81 - 8.25 - 9.15 pagi
6.4.81 - 9.10 pagi, 9.50 pagi
dan 1.55 petang
7.4.81 - 9.30 - 10.00 pagi
12. op. cit., m.s. 14.
13. Linda Lim, The Electronics Industry in Singapore: Structure: Technology and Linkages, University of Singapore, m.s. 27.
14. ibid, m.s. 34.

15. Peter, H. (ed.), Murell, H., Motivation at Work, 1976, m.s. 22.
16. ibid, m.s. 26.
17. Semasa kajian ini dibuat, keputusan peperiksaan SPM dan STP belum diumumkan. Jadi bilangan pekerja adalah tinggi.
18. Responden ini adalah bekas penagih dadah. Beliau bekerja di sini untuk mengelak daripada terceburlah semula dalam dadah.
19. Taburan Pendapatan Responden ini tidak boleh didapati dengan tepat kerana responden sendiri tidak tahu gaji mereka yang sebenarnya. Mereka mengira pendapatan 'over-time' sebagai pendapatan pokok.
20. Kilang Tayar yang baru dibuka menawarkan gaji yang lebih lumayan dan dibuka pada awal tahun 1981. Kilang ini memerlukan ramai pekerja lelaki.
21. Istilah 'organisasi pekerja' digunakan kerana di Kilang X belum wujud sebuah Kesatuan Sekerja dengan resmi.
22. Sebenarnya sebelum ini sudah ada beberapa percubaan lain untuk menubuhkan sebuah Kesatuan Sekerja tetapi tidak begitu berkesan. Hanya 3 kali sahaja percubaan yang dapat direkodkan.

BIBLIOGRAFI

- Birch & Veroff, Motivation: A Study of Action, University of Michigan, Brooks/Cole Publishing Co., Belmont, California.
- Brown, W., The Earning Conflicts, London Pelican, 1972.
- Feldmon, H., Problems in Labour Relation, New York, Macmillan, 1937.
- Lim, L., & E.F. Pang, The Electronics Industry in Singapore: Structure, Technology and Linkages, Econ. Research Centre, University of Singapore, 1977.
- MIDF - Malaysian Industrial Development Finance.
- _____, Annual Report & Account, 1973: Factory x.
- _____, Panji Masyarakat, Mei/Jun 1980, Yayasan Anda, Kuala Lumpur.
- Peter, H. (ed.) & Murell, H., Motivation at Work, Methuen & Co. Ltd., 1976.
- Watkins, G.S., Labour Problem, New York: Thomas Crowell, 1929.